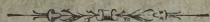


UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LE MINIMUM DE SALAIRE

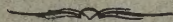
DANS

L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT



LOI DU 10 JUILLET 1915

Son application — Quelques réformes à apporter



THÈSE POUR LE DOCTORAT

(SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES)

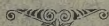
Soutenue devant la Faculté de Droit de l'Université de Paris

le 3 Juin 1921, à 14 heures

PAR

M^e Georges BOUCHARD ❄

AVOCAT PRÈS LE TRIBUNAL CIVIL DE SAINT-LO



Président : M. SOUCHON, Professeur.

Suffragants : M. DEMOGUE, Professeur.

M. ROLLAND, Agrégé.



SAINT-LO

IMPRIMERIE RENÉ JACQUELINE, 18-23, RUE DES IMAGES

1921



Digitized by the Internet Archive
in 2026

LE MINIMUM DE SALAIRE

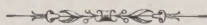
DANS

L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

LE MINIMUM DE SALAIRE

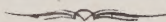
DANS

L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT



LOI DU 10 JUILLET 1915

Son application — Quelques réformes à apporter



THÈSE POUR LE DOCTORAT

(SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES)

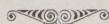
Soutenue devant la Faculté de Droit de l'Université de Paris

le 3 Juin 1921, à 14 heures

PAR

M^e Georges BOUCHARD ☼

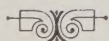
AVOCAT PRÈS LE TRIBUNAL CIVIL DE SAINT-LO



Président : M. SOUCHON, Professeur.

Suffragants : M. DEMOGUE, Professeur.

M. ROLLAND, Agrégé.



SAINT-LO

IMPRIMERIE RENÉ JACQUELINE, 18-23, RUE DES IMAGES

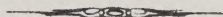
—
1921



UNIVERSITÉ DE PARIS



FACULTÉ DE DROIT



THÈSES DE DOCTORAT



La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les thèses ;
ces opinions doivent être considérées comme propres
à leurs auteurs.

BIBLIOGRAPHIE

ALFRED METIN. — Législation ouvrière et sociale en Australie et Nouvelle-Zélande. Office du travail français. Paris 1901.

BARTHELEMY RAYNAUD. — Le minimum de salaire dans l'industrie à domicile. (Paris 1912).

RAOUL JAY. — Le minimum de salaire dans l'industrie du vêtement. (La loi du 10 Juillet 1915. Paris 1915).

ALBERT TISSIER. — L'application de la loi du 10 Juillet 1915 sur le minimum de salaire dans l'industrie du vêtement. (Paris 1917).

HUMERY et JOULOT. — La question du juste salaire.

LEMAIRE. — Questions de régime de salaires et d'organisation industrielle. Modes de rémunération. Salaires à primes. Taylorisme.

F. BAYLE. — Les salaires ouvriers et la richesse nationale. La méthode Taylor et le salaire moderne. Premiers éléments d'une théorie de salaire.

CHARLES GIDE. — Economie politique.

LEROY-BEAULIEU. — Economie politique.

GEORGES RENARD. — Répercussions économiques de la guerre. (Paris 1917).

HENRY JOLY. — L'avenir français. (Paris 1917).

HENRY SPONT. — La femme dans la France de demain.

PAWLOWSKI. — L'ouvrière française à l'usine de guerre. (Revue « Science et Industrie », février 1918).

FRANÇOIS. — Le rôle social de la femme. Mesures destinées à améliorer la situation des travailleuses. (Thèse. Paris 1919).

Bulletins du ministère du travail. 1910, 1911, 1917, 1918.

Travaux parlementaires de la loi du 10 Juillet 1915. (Rapports Berthod, Jean Morel, Durafour).

INTRODUCTION



La loi du 10 juillet 1915, modifiant les titres 3 et 5 du livre 1^{er} du Code du Travail et de la Prévoyance sociale (salaire des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement) est l'une des expériences les plus intéressantes qui aient été faites pour régler, dans un plus grand esprit d'équité et de justice sociale, les rapports du capital et du travail. Si elle réalise avec timidité l'idée du minimum de salaire, elle n'en restera pas moins, comme on l'a déjà écrit, une date de notre histoire sociale.

Les socialistes, souvent moins bien inspirés, se sont faits, au parlement, les premiers champions de cette idée que bientôt ils ne devaient pas être seuls à soutenir et à défendre.

Dès 1910, plusieurs propositions de loi émanées et du groupe socialiste, et du groupe des catholiques sociaux, dont le nom du chef, de Mun, restera, concrétisèrent et précisèrent cette idée, en lui donnant une forme réelle et viable ; c'est sous ces impulsions diverses que l'Office du Travail prépara un avant-projet de loi qui fut soumis au Conseil Supérieur du Travail. Ce qui, hier, paraissait une utopie, est, aujourd'hui, une réalité. Ainsi advient-il de maintes lois sociales : ardemment préconisées par les uns, farouchement redoutées par les autres ; secondées ici, entravées ailleurs, elles pénètrent néanmoins peu à peu dans les mœurs, produisent de bienfaisants effets, parviennent à faire admettre leur contrainte : à tel point qu'un beau jour, quand on feuillette les archives de la réforme,

on est tout surpris d'y retrouver la poussière des oppositions d'antan.

L'étranger d'ailleurs, ne nous avait-il pas devancés ?

En 1896, l'état de Victoria avait adopté une loi établissant un salaire minimum légal.

Le 20 octobre 1909 (Trade Board Bill) l'Angleterre instituait des Conseils du travail (Trade Boards) composés de délégués patronaux et ouvriers qui sont chargés de fixer pour certaines industries un minimum de salaires lequel devra être ratifié par le Ministre du Commerce (Board of Trade). En France, c'est le grand nombre de femmes appelées par la guerre au salariat, qui a conduit, sinon obligé, nos législateurs à vaincre leurs dernières hésitations, et à voter la loi du 10 juillet 1915. Ainsi, pour une certaine fraction de travailleurs, allait se trouver atténuée la loi brutale de l'offre et de la demande, et réalisée une conception naguère déclarée chimérique : « C'est que, ainsi que l'a écrit M. Raoul Jay, pouvoirs et opinion publique se sont trouvés en présence de misères extrêmes que l'on ne pouvait espérer soulager efficacement qu'en s'attaquant directement à la cause du mal, c'est-à-dire à l'insuffisance du salaire ».

Premier pas, croyons-nous, sur le chemin d'une plus vaste réglementation, la loi de 1915 s'adresse seulement aux ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement, la catégorie d'ouvrières la plus digne d'intérêt parce que la plus exploitée.

Pour mettre en valeur le sens, la portée, et aussi tirer les conclusions qui se dégagent de cette acte législatif, dans un premier chapitre, nous réferons les étapes qui ont conduit à cette loi du 10 juillet 1915 ; dans un second chapitre, nous étudierons l'économie générale de la loi ; dans un troisième, nous suivrons l'application de la loi en signalant certaines améliorations qu'il serait désirable d'y apporter.

CHAPITRE PREMIER

Origines et caractères de la loi du 10 juillet 1915.

On peut donner à cette loi des origines lointaines et une origine immédiate.

Ses origines lointaines, ce sont les abus, les misères que traîne derrière elle l'ouvrière à domicile, et, contre lesquels s'étaient brisées les voix les plus éloquantes, et les interventions les plus pressantes ; c'est l'indignation unanime contre ce qu'on a appelé le « Sweating System » battu déjà en brèche par des législations étrangères.

Son origine immédiate, c'est cette guerre qui ne devait pas engendrer que de nouveaux riches. Avec la mobilisation, la misère était entrée dans de nombreux foyers. « Ceux d'entre nous, disait au Sénat, le 22 avril 1915, M. Herriot, maire de Lyon, qui administrent des communes où il y a un grand nombre d'ouvrières travaillant à domicile, savent qu'elles sont parmi les victimes les plus lamentables de la guerre ».

Et de cette législation nouvelle « née d'une explosion de pitié », il nous faut déterminer les origines, avant d'en préciser le caractère et lui donner sa place dans l'ensemble de notre législation sociale.

SECTION I.

Origines lointaines.

A). *Le Sweating System.*

Les premières réglementations du travail sont nées de ce qu'il est apparu, avec évidence, au législateur, qu'il ne pouvait se désintéresser de la condition pénible de certains travailleurs. Cela se conçoit : c'est le sort de l'enfant qui, le premier, a attiré son attention. Mais s'il était poussé à s'occuper de ceux dont le travail était, suivant le mot de Villermé « une torture », tout naturellement il devait être amené un jour à régler le travail de la femme qui, par les exigences mêmes de sa vie sociale, ne peut lutter, dans des conditions aussi favorables que l'homme contre le sweating-system auquel elle se trouve directement exposée.

Les enquêtes officielles et privées se trouvent résumées dans un rapport, dressé en 1890, par le Comité de la Chambre des lords chargé de rechercher ce qu'était le sweating-system.

« Les maux que nous avons constatés peuvent difficilement
« être exagérés.

« Les gains de la classe inférieure des travailleurs sont
« tout juste suffisants pour soutenir leur existence.

« La durée de leur travail est telle que la vie de l'ouvrier
« n'est qu'une suite ininterrompue de travaux incessants, sou-
« vent fort durs et poursuivis dans des conditions insalubres.

« Les conditions sanitaires, dans lesquelles ce travail a
« lieu, sont telles que, non seulement la santé des travailleurs
« en peut être compromise, mais même la santé publique,
« spécialement dans les métiers qui confectionnent les vête-

« ments, car les maladies contagieuses sont répandues par la
« vente des vêtements faits dans les ateliers habités par des
« malades atteints de petite vérole ou d'autres maladies conta-
« gieuses. »

Le select committee (Final rapport of the select committee of the House of Lords on the Sweating System, 1890) concluait son enquête en ces termes :

« Quoique nous ne puissions pas donner une définition
« exacte du Sweating-System, les maux connus sous ce terme
« sont :

« 1° Une moyenne de salaires hors de proportion avec les
« besoins des ouvriers et le travail qu'ils font.

« 2° Des heures de travail excessives.

« 3° L'insalubrité des locaux dans lesquels on fait le tra-
« vail. Ces maux peuvent difficilement être exagérés. »

Ce régime, que ces trois ordres de faits semblent caractériser, avait pris une acuité particulière dans l'industrie du vêtement, si bien que M. Leroy-Beaulieu (*Economie politique*, T. I. p. 432) avait pu écrire : « Le Sweating-System est une
« méthode de cessions successives de contrats de confections
« de vêtements qui arrive, en dernière analyse, à faire exécuter
« sous le contrôle d'un petit entrepreneur, des travaux de
« coupe, de couture et de repassage, à des prix tout à fait
« infimes, avec une durée de travail extraordinaire, et dans des
« locaux absolument abjects et malsains ».

Et ce régime s'était encore développé sous l'influence grandissante du machinisme et de la division du travail qui appelle la spécialisation.

Jadis, le vêtement était presque exclusivement fait sur mesure par un petit patron, aidé d'un ouvrier ou apprenti. Puis, pour baisser le prix de revient, est née la confection ou le vêtement en séries. Ainsi, aujourd'hui, se fabriquent, par

avance, sur un même type, une même forme, une grande quantité de vêtements.

Mais remarquera-t-on que cette fabrication en séries joue surtout pour l'homme, car la coquetterie féminine, ne pouvant se contenter de l'à-peu-près, et exigeant des formes impeccables — parfois même avantageuses — réclame plutôt le costume sur mesure. Exception toutefois pour les vêtements de formes flottantes ou amples, jaquettes, manteaux, jerseys.

Dans l'industrie du vêtement plus que dans tout autre, règne la spécialisation, et cette division du travail est une des causes essentielles du Sweating-System, en conduisant sinon directement, tout au moins indirectement à un abaissement des salaires.

L'ouvrière spécialisée acquiert sans doute une habileté plus grande, mais son rendement plus élevé peut entraîner une crise de surproduction et partant un effondrement des prix. La facilité même de la spécialisation augmente le nombre des aptes à produire, et, par le jeu de la loi de l'offre et de la demande, les salaires baissent à mesure qu'augmente le nombre des ouvriers.

La division du travail est donc funeste aux ouvrières parce qu'elle favorise la concurrence qui entraîne elle-même une diminution des salaires.

Le mal s'aggrave de ce que le travail de la confection s'adresse plutôt aux femmes qu'aux hommes. Elles sont recherchées de préférence par les entrepreneurs et sous-entrepreneurs, parce qu'elles sont moins exigeantes pour leurs gains. Par surcroît, l'ouvrière à domicile est une redoutable concurrente pour l'ouvrière d'atelier. Beaucoup de femmes, en effet, regardent comme une déchéance le travail à l'atelier et n'hésitent pas, désirant seulement augmenter les ressources de la famille par un salaire d'appoint, à accepter une rémunération

moindre pour travailler chez elles. Il faut encore, en ce sujet, rappeler le rôle des sous-entrepreneurs. Dès qu'il s'agit d'une entreprise importante, le patron n'a ni le temps ni les moyens d'aller raccoler chaque ouvrier ; il ne peut se passer d'intermédiaires. Or, l'intervention de ceux-ci a pour conséquence une réduction de salaires, puisque c'est sur le salaire des ouvriers que l'intermédiaire prélève ses propres profits. La lutte que se livrent entre eux ces intermédiaires, retombe tout entière sur l'ouvrier.

Il n'est pas douteux que le sweating system sévissait surtout dans l'industrie du vêtement.

Une enquête officielle, ordonnée pour le travail de la lingerie et poursuivie de 1905 à 1908 avait démontré que les prix de façon payés aux ouvrières lingères étaient extrêmement bas.¹ On ne trouva qu'une seule localité où des gains horaires de 0 fr. 20 et plus avaient été constatés dans une proportion supérieure à 50 0/0 ; en de nombreux endroits les gains horaires de 0 fr. 10 et au-dessous dépassaient ce pourcentage.

Dans 10 départements sur 24, la journée était de onze heures au moins pour plus d'un tiers des ouvrières. Elle s'élevait à 13 heures et davantage dans plusieurs centres.

A Cholet, les trois quarts des ouvrières avaient une journée de treize heures au moins. Combien défectueux encore étaient les logements dans lesquels les travaux étaient accomplis !

Si l'on parcourt le document officiel, on rencontre d'émouvantes plaintes.

« *Allier*. — A Montluçon, une entrepreneuse de linge de « corps pour femmes déclare : une bonne ouvrière, travaillant

1. Ministère du Travail. — Enquête sur le travail à domicile dans l'industrie de la lingerie. T. 5, 1911.

« beaucoup, peut arriver exceptionnellement à un gain de
« 1 franc par jour. La plupart des ouvrières font un seul pan-
« talon dans la journée, cela leur rapporte 0 fr. 30. Quant aux
« ouvrières lingères de Commeny, elles pourraient gagner
« au grand maximum de 0 fr. 50 à 0 fr. 60 par jour.

« *Gard.* — A Nîmes, la finisseuse de chemises ne peut
« gagner plus de 1 franc par jour.

« *Seine.* — A Paris, suivant une entrepreneuse de grosse
« lingerie, qui emploie une trentaine d'ouvrières à domicile,
« celles qui donnent tout leur temps à ce travail gagnent en
« moyenne 1 fr. 50 par jour; elles atteignent parfois 1 fr. 75
« et 2 fr. Celles qui peuvent travailler 6 ou 8 heures
« gagnent 0 fr. 75. »

Ces chiffres étaient donnés par les employeurs eux-mêmes.
Les doléances des ouvrières étaient poignantes.

Elles doivent louer les machines à coudre, payer le fil ou
les frais de transport. Les retenues pour malfaçon donnent lieu
à de nombreux abus.

Pour certaines localités, Lignières et Dun-sur-Auron, dans
le Cher, Mobecq dans l'Indre, les gains ordinaires étaient de
0 fr. 05 l'heure.

C'est la grande détresse ! « Ah ! j'en connais de la misère,
« dit une entrepreneuse du Cher, ¹ c'est en hiver qu'il faut
« voir cela. Il est des ouvrières qui, dès qu'elles ont gagné
« trois sous, accourent chez moi pour se faire payer, afin de
« pouvoir acheter un peu de pain ou de charbon. »

A Lignières, dans ce même département du Cher, un mar-
chand de nouveautés, entrepreneur de lingerie, déclare : « La
« lingerie ne comporte pas de travail rémunérateur, pas plus
« pour les entrepreneuses que pour les ouvrières. L'anémie des

1. Enquête, p. 123 et suivantes.

« filles qui sans cela seraient fortes et solides, voilà ce qu'amènent dans les campagnes les grosses maisons qui font travailler pour rien. »

Et le rapport officiel ajoute : ¹

« La misère se traduit notamment par l'inscription des ouvriers au bureau de bienfaisance, par le développement de la prostitution et la forte proportion des enfants naturels, par le surmenage et ses conséquences au point de vue de la santé. »

Le fait est trop grave pour qu'on n'y insiste pas : ces salaires de famine sont une prime à la débauche. C'est ce qu'attestent plusieurs industriels du Mans qui affirment qu'il est impossible à une ouvrière de vivre du métier de lingère. « La plupart, dit l'un d'eux, vivent de la prostitution et leur profession n'est qu'un couvert au regard de la police. »

B) Les législations étrangères

C'est en Australie que l'on trouve la première tentative légale faite dans le monde pour réprimer les abus du Sweating-system ². Cette législation fut provoquée par les constatations d'une enquête faite à Melbourne en 1893 par la Commission nommée pour étudier l'effet de la loi de protection ouvrière de 1880. Cette Commission reproduit, si l'on peut dire, les conclusions du comité de la Chambre des Lords.

Dans deux rapports, l'un sur la confection, l'autre sur

1. Op. cit., p. 128 et 129.

2. cf. Alfred Metin. Législation ouvrière et sociale en Australie et Nouvelle Zélande.

Office du travail français 1901.

Barthélemy Raynaud. La législation Australasienne et Anglaise relative aux comités de salaires. Association française pour la protection légale des travailleurs. Le minimum de salaire dans l'industrie à domicile 1912.

l'ébénisterie, elle montra que, dans ces deux professions, sévissaient de trop longues journées et de trop bas salaires.

Dès le 18 Juillet 1896, l'Etat de Victoria vota une loi établissant un salaire minimum légal en créant les comités de salaires (special Boards) dans les quatre industries les plus exposées au sweating : vêtements et effets d'habillement, meubles, boulangerie ¹. Cette loi, votée d'abord pour une durée limitée de 4 ans, fut renouvelée jusqu'en 1905. A cette époque, après neuf ans d'expérience et neuf lois successives, elle devint définitive pour l'état de Victoria.

Enfin une loi du 23 décembre 1907 l'étendit à toute l'Australie.

Cette heureuse initiative fut bientôt suivie par l'Angleterre. En quelques mois, le Parlement anglais élaborait et vota la loi du 20 octobre 1909.

Le Trade Board Bill créa des Commissions mixtes de patrons et d'ouvriers en vue d'arriver à un relèvement des salaires dans certaines industries (diverses branches de la confection, dentelles et tulles mécaniques, fabrication de boîtes ou parties de boîtes en papier, de chaînes martelées ou soudées).

Le Ministre du Commerce était, d'autre part, réservé dans le droit d'étendre le salaire minimum légal à d'autres professions sur avis conforme du Parlement.

Cette loi n'entend donc pas réglementer seulement le salaire des ouvriers à domicile.

Le fonctionnement des Comités de salaire peut être ainsi précisé. Ils sont formés de représentants des patrons et des ouvriers du métier en nombre égal. A côté d'eux, siègent des membres désignés par le Ministre du Commerce qui fixe également le nombre des membres de chaque comité.

1. Cloting and wearing (including boots and shoes) ; furniture ; baking.

Ces Comités peuvent être consultés sur toutes les questions se rattachant à l'exercice de la profession ; ils établissent des tarifs minima à l'heure et aux pièces pour tous les articles fabriqués et tous les travaux en usage dans l'industrie visée.

Avant de fixer les tarifs minima, le Comité de salaire doit faire connaître aux intéressés, patrons et ouvriers, les chiffres qu'il se propose d'établir afin de susciter des réclamations qui doivent être formulées dans un délai de trois mois.

Le tarif ainsi arrêté, ne peut plus être discuté. Aucun recours n'est ouvert contre la décision du Comité de Salaire.

Le salaire fixé n'est pas obligatoire dans les six mois qui suivent la décision du Comité, mais, pendant cette période, un patron ne peut recevoir de commande de l'état, s'il n'accepte pas les prix décrétés.

Ces six mois écoulés, le tarif minimum a force de loi.

Les infractions sont punies d'une amende de 20 livres qui se cumule avec une autre amende de 5 livres pour chaque jour d'infraction. Le patron est en outre contraint de verser à l'ouvrier, la différence entre le salaire minimum légal et le salaire effectivement payé.

Pour contrôler l'application de la loi de 1909, le Ministre du Commerce désigne des fonctionnaires qui ont le droit de se faire présenter par tous les employeurs les feuilles de paie, les registres de salaires et les registres des paiements faits à domicile.

Cette loi a produit de bons résultats, et on a pu noter un relèvement de salaires tout spécialement dans les industries du vêtement et du chapeau.

M. Raynaud a su caractériser ces deux lois australasienne et anglaise, en disant qu'elles étaient des législations « in-extremis ». L'heure n'était plus aux expédients, aux palliatifs, aux demi mesures qui, tous, avaient fait faillite, il fallait agir.

L'urgente nécessité avait impressionné l'étranger, et créait ces précédents législatifs dont devait s'inspirer le parlement français.

SECTION II

Origines immédiates

La loi française de 1915 est née surtout de la guerre, car dans beaucoup d'industries la femme devait se substituer à l'homme parti aux armées. L'ouvrière à domicile, dont le mari était absent, ne pouvait résoudre le problème de la vie chère avec l'allocation et son salaire dérisoire d'avant-guerre. L'état comprit qu'il lui fallait intervenir. Le relèvement des salaires on ne devait l'attendre, en effet, ni d'une organisation des ouvrières à domicile que leur misère même, suivant l'expression de M. Jay, avait rendues inorganisable, ni de l'action patronale, ni des initiatives philanthropiques, l'expérience l'avait démontré.

Les circonstances, qui commandent au législateur plus qu'à tout autre, devaient attirer son attention sur la situation nouvelle créée à la femme par le fait de la mobilisation.

Chaque jour, davantage, elle prenait la place de l'homme. Conduisant même la charrue, elle le remplaçait aux champs ; par milliers, elle entraît à l'usine se livrant à des travaux qui jusqu'alors lui semblaient presque interdits. ¹

A la fin de 1914, le nombre des chomeuses diminuait brusquement ² Il était de 160.000 environ au mois d'octobre 1914 ;

1. Georges Renard. Répercussions économiques de la guerre, 1917.
Henri Joly. *l'Avenir français*, 1917.

Pawlowski : L'ouvrière française à l'usine de guerre. *Revue Science et Industrie*, n° 1, février 1918.

2. Georges Renard, op. cit., p. 275.

il tombait à 76.000 à la fin de 1915 et il devenait à peu près nul vers la fin de 1916.

La femme provoquait la reprise de la vie économique.

Dans le bourg d'Exoudun, une jeune fille de 13 ans et son jeune frère de 10 ans fabriquent et vendent pendant plusieurs mois, 400 kilog. de pain par jour.¹

On voit des femmes devenir charrons, menuisiers, maçons, couvreurs.

En juillet 1916, on en comptait 32.000 dans les chemins de fer. Sur le réseau de l'État, des femmes ont occupé le poste de chauffeurs pour des machines de manœuvres.

Elles tournaient les obus. En mai 1917, 684.000 femmes étaient employées dans les établissements industriels de la guerre.²

Il est vrai qu'en Amérique l'avant-guerre avait déjà vu des femmes mécanicien, chauffeur ou forgeron.

Après les usines, les services de l'armée, état-major, intendance, hôpitaux faisaient appel à la main d'œuvre féminine.

En mai 1917, 150.000 femmes étaient employées dans l'administration de l'armée. Il faut croire qu'elles y ont rendu les plus signalés services, puisqu'un grand nombre d'entre elles ont été maintenues en fonctions, la paix signée.

Aujourd'hui encore, les femmes peuplent nos administrations militaires et civiles. Il y a peut-être même abus, et on se risque à penser que nos finances pourraient gagner en économies ce que nos bureaux perdraient en élégance...

Telles sont les causes immédiates et lointaines qui ont commandé la loi du 10 juillet 1915.³

1. Georges Renard, op. cit., p. 276.

2. *Journal Officiel*, 15 mai 1917.

3. Travaux parlementaires de la loi du 10 juillet 1915. Projet de loi portant modification des titres III et V du livre I^{er} du code du Travail et de la Prévoyance sociale. (Salaire des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement)

SECTION III

Caractères de la loi

Déjà, avant la guerre, l'appel pressant de la main-d'œuvre avait mobilisé la femme à l'usine et à l'atelier. Et comme sur elle repose l'existence même de la famille, des dispositions législatives avaient songé à protéger la maternité et à interdire à la femme certains travaux ¹.

Les articles 65 à 72 du code de travail, se référant aux établissements industriels, précisent que certains travaux pourront être interdits aux femmes et aux enfants.

Un décret du 21 mars 1914 mentionne les travaux interdits soit aux femmes et aux enfants, soit aux femmes seulement. Une amende de 5 à 15 fr. peut être prononcée contre l'employeur lors de la première infraction et, en cas de récidive, une amende de 16 à 500 fr. avec insertion dans les journaux de la localité. Sous les mêmes sanctions, sont interdits aux femmes les travaux souterrains dans les mines et les carrières. (Loi du 2 Novembre 1892. — Art. 9).

D'autre part, il est interdit d'employer les femmes dans la

présenté par les ministres du Travail et de la Justice, le 7 nov. 1911. (Documents parlementaires. Chambre des députés, session extraordinaire 1919. Annexe n° 1269, *J. O.*, p. 37).

Rapport Berthod, déposé le 20 janvier 1913. (Doc. parl. ch. des députés. Sess. ord. 1913. Annexe n° 2472. *J. O.*, p. 138.)

Chambre des Députés, 2^e séance du 13 novembre 1913, déclaration de l'urgence, adoption.

Rapport Jean Morel, déposé le 30 mars 1914 (Doc. parl. Sénat, sess. ord. 1914. Annexe n° 207, *J. O.*, p. 570.)

Sénat, séances des 22 avril et 20 mai 1915. Adoption.

Rapport Durafour, déposé le 24 juin 1915. (Doc. parl. Ch. des députés, sess. ord. 1915. Annexe n° 1037. *J. O.*, p. 669.)

Chambre des députés, séance du 9 juillet 1915. Adoption sans discussion.

1. Français. Le rôle social de la femme. — Mesures destinées à assurer la situation des travailleurs. — Thèse. Paris 1919.

période qui suit leur accouchement, soit 4 semaines (art. 54 A livre 2 Code du travail. Loi du 17 Juin 1913). — Cette disposition de loi, protectrice de la maternité et des nouveaux nés, ne concerne que les femmes employées dans les établissements industriels et commerciaux. Il résulte aussi de la loi du 17 Juin 1913, modifiée les 30 Juillet 1913 et 2 Décembre 1917, que les femmes ont droit à une allocation pendant les 4 semaines qui suivent leur accouchement à la double condition qu'elles ne travaillent pas et qu'elles soient de nationalité française.

On peut encore rappeler que les femmes mariées, non séparées de corps, ne peuvent signer un contrat de travail qu'avec l'autorisation de leurs maris. Cette autorisation peut d'ailleurs être tacite ; en cas de refus, la femme s'adresse à la justice. Mais cette question ne se pose guère qu'à propos des engagements de théâtre ; on ne la voit pas se présenter dans l'industrie.

Jusqu'à la loi de 1915, l'intervention légale se bornait à la réglementation des conditions du travail dans les ateliers, et, particulièrement, à la limitation de la durée de la journée de travail.

La loi ayant déjà réglementé les conditions du travail pouvait se permettre de fixer un minimum de salaire. On ne peut relever de différence de principes entre ces diverses dispositions législatives. La loi du 10 Juillet 1915 n'en est pas moins une tentative hardie, car elle apporte une restriction certaine aux grands principes de liberté individuelle, de liberté du commerce et de l'industrie que la Révolution avait solennellement proclamés.

Les contrats devant rester à la liberté des parties dont ils font la loi, on pensait que l'Etat n'avait pas à s'immiscer dans la formation des contrats de louage et que tout spécialement il ne devait pas songer à régler le salaire « prix du travail loué et

employé par un entrepreneur » comme le définit M. Gide.

Le principe général est donc que la fixation du taux du salaire est laissé, en l'absence de convention collective, au libre débat des parties.

Ce système a subi deux exceptions : la première résulte du décret du 10 août 1899, sur les conditions du travail dans les marchés de fournitures. ¹ La seconde vient de la loi du 10 juillet 1915.

On ne peut s'étonner que l'Etat ait songé à généraliser l'application d'un principe qu'il s'était imposé à lui-même, mais il faut reconnaître qu'il avait de nombreuses et sérieuses objections à vaincre pour faire admettre une idée qui, écrivait-on en 1911, faisait peu d'années auparavant « bondir presque tout le monde ». ²

Trois chefs d'objections persistaient contre l'application du minimum de salaire.

1° Le taux du salaire est soumis à l'influence de causes multiples, dont aucune n'est négligeable et faut-il prendre pour base de salaire, celui du célibataire ou du chef de famille ?

2° Si le minimum légal établi est supérieur au salaire normal, l'application de la loi aboutira à la ruine du patron et, par suite, des ouvriers.

A une élévation du taux des salaires doit nécessairement correspondre une augmentation du prix des produits manufacturés et, en conséquence, du coût de la vie. Ce qui empêche

1. Le décret du 10 août 1899 décide que l'état doit insérer dans ses cahiers de charges entr'autres clauses : « l'Etat doit payer aux ouvriers un salaire normal égal, pour chaque profession et pour chaque catégorie d'ouvriers, au taux couramment appliqué dans la ville ou la région. »

2. Rapport présenté à l'Association française pour la Protection des Travailleurs, le 7 décembre 1911. Publications de l'Association française pour la protection légale des travailleurs. 7^e série. Le minimum de salaire dans l'industrie à domicile, p. 50. La première proposition de M. de Mun est du 2 avril 1909.

l'ouvrier, disait l'Ecole libérale, de profiter du relèvement des salaires.

3° Impossibilité de contrôler les infractions à la loi qui pourraient être commises par les patrons et les ouvriers, et, en outre, il se trouvera très certainement, des gens qui consentiront à travailler au-dessous du salaire minimum légal.

En dépit de ces arguments, la loi du 10 juillet 1915 a entendu protéger les ouvrières de l'industrie du vêtement. La difficulté de se procurer la main-d'œuvre masculine devait nécessairement susciter les tentatives d'emploi du travail féminin. Aussi, instruit par les scandales du passé, le législateur a voulu prévenir les abus en indiquant aux entrepreneurs de travail à domicile, les charges auxquelles ils devaient se soumettre, les devoirs qu'ils auraient à remplir pour éviter les surprises, les découragements et les déboires aussi préjudiciables au patron et à l'employé qu'à la nation elle-même.



CHAPITRE II

Economie de la loi

SECTION I

Domaine d'application de la loi de 1915

La loi de 1915 porte en elle une double restriction en limitant les catégories des personnes protégées et les travaux visés.

A). Personnes protégées

Seules doivent bénéficier de la dite loi les ouvrières à domicile. Restent en dehors du champ d'action de la loi de 1915 et les femmes travaillant en atelier et les ouvriers, travailleraient-ils à domicile, sous la réserve, toutefois, de l'article 33 m.

Mais cette expression de « travail à domicile », demande à être précisée. Il faut en effet distinguer entre le travail que peut faire, à son domicile, l'ouvrière, sa journée terminée à l'usine, et le travail fait, à domicile, pour un entrepreneur quelconque, par une ouvrière travaillant exclusivement chez elle. Dans le premier cas, le travail en chambre n'apparaît que comme une prolongation volontaire du travail à l'atelier.

Pour qu'il y ait travail à domicile, au sens propre du mot, il faut que l'ouvrière ne travaille qu'à son domicile, et il apparaît, alors, que le travail à domicile suppose l'intervention d'un ou plusieurs intermédiaires (entrepreneurs, sous-entrepreneurs, agents commerciaux).

Cet intermédiaire est le patron des ouvriers ou des ouvrières en chambre ; il leur distribue le travail et leur paie un salaire qui est le seul élément de son bénéfice. C'est évidemment en ce sens que la loi de 1915, tendant à combattre le sweating-system, a entendu le travail à domicile.

Cette définition n'est pas dans la loi, mais la circulaire adressée le 24 Juillet 1915 par le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale à MM. les Préfets et à MM. les Inspecteurs divisionnaires du travail indique « quelques caractéristiques de l'industrie à domicile salariée ». Elle est conçue en ces termes : « Le travail est fait sur commande, soit d'un établissement industriel ou commercial, soit d'un intermédiaire. Il est exécuté dans un local servant à l'habitation ou en dépendant, par un ouvrier façonnier travaillant seul, ou avec des membres de sa famille ou même avec quelques autres ouvriers. Les matières premières sont, le plus souvent, fournies par les établissements ou les intermédiaires à l'exception des fournitures accessoires achetées par l'ouvrier.

« Les ouvriers à domicile ainsi définis se différencient des petits artisans qui travaillent également à domicile, mais directement pour la clientèle et sont, en réalité, de petits patrons » ¹.

Le jeu de la loi conduit à en faire bénéficier certains ouvriers hommes.

D'après l'art. 33 m. paragraphe 1: « Dans le cas où des ouvriers appartenant aux industries visées à l'art. 33 et exécutant à domicile les mêmes travaux que les ouvrières recevraient un salaire inférieur au minimum établi par celles-ci, le relèvement de ce salaire jusqu'à concurrence du dit minimum pourra

1. Journal Officiel 25 Juillet 1915.
Raoul Jay op-cit. p. 47.

être demandé devant les conseils de prud'hommes ou en justice de paix dans les mêmes conditions que pour les ouvrières elles-mêmes ».

M. Berthod, désireux, comme rapporteur, de respecter l'esprit et le sens de la loi a expressément déclaré que cette disposition n'a pas été écrite pour protéger les ouvriers, mais bien pour garantir les ouvrières contre une des conséquences possibles de la législation édictée en leur faveur. Beaucoup d'entre elles, en effet, avaient craint que le travail ne leur échappe si les hommes pouvaient faire ce même travail à un tarif inférieur.

La loi ne fait aucune distinction de nationalité. Elle protège tous les ouvrières et ouvriers travaillant en France à domicile qu'ils soient français ou étrangers. Le rapporteur de la loi est formel sur ce point ¹.

B) Industries visées.

Les articles 33 et suivants du livre I du code du travail ne visent qu'une seule industrie, celle du vêtement, car le législateur a été frappé par le grand nombre des ouvrières qu'elle emploie. D'après l'exposé des motifs du projet de loi déposé par le gouvernement à la Chambre des Députés, le 7 novembre 1911, leur nombre était de 850.000.

« Les dispositions de la présente loi, dit l'article 33, sont applicables à toutes les ouvrières exécutant à domicile des travaux de vêtements, chapeaux, chaussures, lingerie en tous genres, broderie, dentelles, plumes, fleurs artificielles et tout autres travaux rentrant dans l'industrie du vêtement ».

1. Rapport Berthod.— Chambres des Députés. Session 1913, doc. parl. n° 2.472, p. 39.

Si ce texte ne vise que les industries du vêtement, il s'applique à tous les travaux de cette catégorie, car il ne doit pas être appliqué *stricto sensu*.

Le Parlement en effet a voulu rendre applicable à d'autres ouvrières que celles du vêtement la protection primitivement réservée à ces dernières, sans qu'il soit besoin de parcourir de nouveau toutes les étapes longues et pénibles de la procédure parlementaire. Sur l'intervention de M. Chanaing dont l'amendement fut adopté, l'art. 33 m contient un second paragraphe ainsi conçu : « Les dispositions des articles 33 a, b, c, d, e, f, « g, h, i, j, k, l, m, pourront après avis du conseil supérieur « du travail, et, en vertu d'un règlement d'administration « publique être rendues applicables à des ouvrières à domicile « appartenant à d'autres industries non visées à l'article 33 ».

SECTION II.

Détermination du salaire minimum.

La détermination du salaire minimum soulevait deux questions :

1° A quelles autorités convenait-il de confier cette détermination.

2° Quelle procédure devait être suivie ?

§ I. — *Organismes chargés de la détermination du salaire minimum.*

Les organismes chargés de la détermination du salaire minimum sont les conseils du travail, et, à leur défaut, les comités de salaires et les comités professionnels d'expertise (articles 33 e, f, g).

A) L'organisation et la compétence des conseils du travail ou conseils consultatifs du travail sont réglées par la loi du 17 juillet 1908 et le décret du 19 mai 1909. Le conseil du travail réunit, en principe, les représentants d'une seule profession. Il est divisé en deux sections, comprenant l'une les patrons, l'autre les ouvriers; ces sections peuvent délibérer séparément ou en commun. Les patrons et les ouvriers remplissant certaines conditions sont respectivement électeurs pour chacune d'elles. Les conseils du travail ne se sont pas jusqu'ici acclimatés en France. Il n'en a été créé aucun pour les professions visées par la loi nouvelle, et ceux qui ont été établis pour d'autres professions n'ont qu'un rôle extrêmement effacé.

Aussi le législateur de 1915 a-t-il fait preuve de prudence en décidant qu'à défaut de conseils du travail, la mission de déterminer les salaires minimum obligatoires appartiendrait aux comités de salaires et aux comités professionnels d'expertise.

En fait, seuls ces deux derniers comités sont entrés en action.

B) Les comités de salaires sont établis au chef-lieu du département. Le préfet provoque leur création. Ils sont composés du juge de paix ou du plus ancien des juges de paix en fonction au chef-lieu du département, président de droit, de deux à quatre ouvriers ou ouvrières et d'un nombre égal de patrons.

Les membres du comité sont choisis par les présidents et vice-présidents de section des conseils de prud'hommes existant dans le département; le collège électoral comprend ainsi autant d'ouvriers que de patrons, puisque, d'après la législation des conseils de prud'hommes, le vice-président est choisi parmi les ouvriers quand le président est patron et réciproque-

ment. La seule condition d'éligibilité exigée des candidats est qu'ils appartiennent aux industries visées par la présente loi ¹. Il n'est pas indispensable que les patrons désignés donnent du travail à domicile ni que les ouvriers choisis rentrent dans la catégorie des ouvrières à domicile; il suffit que les uns et les autres appartiennent aux industries sur lesquelles portera la réglementation. Il est désirable toutefois, ajouté la circulaire, que les choix se portent sur des personnes appartenant aux spécialités industrielles dont les travaux doivent être régis. Il est désirable aussi, dans la mesure du possible, pour faciliter le fonctionnement et éviter des frais, que les choix se portent de préférence sur des personnes habitant la ville siège du comité.

Ainsi, les comités de salaires sont, en règle générale, une émanation directe des conseils de prud'hommes c'est-à-dire d'une juridiction consacrée par l'expérience de plus d'un siècle ².

Dans les départements privés de conseils de prud'hommes, ou si les présidents et vice-présidents de sections n'ont pu se mettre d'accord sur le choix des membres du comité, ses membres sont nommés par le président du tribunal civil.

La loi n'a pas expressément fixé la durée du mandat des membres du comité, mais les revisions des minima de salaires devant avoir lieu tous les trois ans au moins (art. 33 e), il est normal de renouveler le comité tous les trois ans. Cette durée est du reste celle qu'a fixée la loi pour le mandat du conseiller à la cour de Cassation, chargé de présider la commission centrale statuant en dernier ressort (art. 33 f.).

Rien ne s'oppose à ce que le mandat des membres des Comités départementaux soit renouvelé à l'expiration de chaque période triennale ³.

1. Circulaire du 24 juillet 1915.

2. R. Jay, *op. cit.*, p. 15.

3. Circulaire du 24 juillet 1915, sus-vantée.

C) *Le Comité professionnel d'expertise* comprend deux ouvriers et deux patrons (hommes ou femmes) appartenant aux industries du vêtement et exerçant leur profession dans le département. Ses membres sont choisis parmi les présidents et vice-présidents de section des Conseils de Prud'hommes fonctionnant dans le département. S'il n'existe pas de Conseils de Prud'hommes dans le département, ils sont désignés par le Préfet, et à cet égard, on ne voit pas pour quel motif le législateur confie ce soin au préfet, au lieu du Président du Tribunal Civil, ainsi qu'il l'a décidé en ce qui concerne le comité des salaires. (Article 33 F.) Les Comités professionnels d'expertise sont présidés par le Juge de Paix du canton où siège le Comité.

Aux termes de la circulaire du 24 juillet 1915, il appartient au Préfet de décider dans quels centres et pour quelles professions devront être créés de tels Comités, et de déterminer la région à laquelle leur compétence s'étendra. Mais l'administration n'a pas à intervenir dans leurs travaux. Elle doit se contenter de faciliter leur fonctionnement en leur fournissant le local, les documents dont elle dispose, les quelques fournitures de bureau nécessaires, ainsi qu'un employé pour assurer le service du secrétariat, si elles en expriment le désir.

Les réunions sont provoquées par le Juge de Paix qui fixe l'ordre du jour.

Ces Comités devront consulter les personnes qualifiées pour représenter les professions, les groupes professionnels intéressés ; ils prendront aussi l'avis du Comité des salaires et de l'Inspecteur du travail.

La circulaire ajoute que ces Comités d'expertise pourront être aussi nombreux qu'il y aura d'industries du vêtement nettement distinctes, exercées dans la région, mais qu'il faut

cependant se garder de les multiplier sans nécessité.¹

D) La loi institue enfin une *Commission centrale* siégeant au Ministère du Travail et ayant pour mission de statuer en dernier ressort sur les pourvois formés contre les décisions des Conseils du travail, Comités de salaires, Comités professionnels d'expertises.

L'article 33 h règle la composition de cette commission qui comprend :

« Deux membres (un patron et un ouvrier) du Conseil du travail ou du Comité départemental qui a déterminé le salaire minimum ; les deux représentants (patron et ouvrier) de la profession au Conseil supérieur du travail.

« Deux prud'hommes (un patron et un ouvrier) élus pour trois ans par l'ensemble des Conseils de Prud'hommes.

« Un enquêteur permanent de l'Office du Travail désigné par le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale et qui remplira les fonctions de Secrétaire de la Commission avec voix délibérative.

« Un membre de la Cour de Cassation, désigné par celle-ci pour trois ans, qui sera, de droit, président de la Commission centrale et dont la voix sera prépondérante en cas de partage égal des votes ».

Le fonctionnement de la Commission centrale est déterminé par le règlement d'administration publique du 24 septembre 1915, relatif à l'application de la loi du 10 juillet 1915.

Il serait peut-être souhaitable de modifier, en certains cas, la composition de cette Commission centrale. M. Bovier-Lapierre s'est fait l'écho, à la Chambre des Députés, dans la séance du 21 juin 1920, de ces desiderata : « Cette Commission centrale des salaires, disait l'honorable député,² qui est chargée

1. Cf. circulaire 24 juillet 1915 sus-vantée.

2. *Journal Officiel*, 22 juin 1920. Débats parlementaires, p. 2310.

parfois d'étudier les durées d'exécution, comprend dans ces cas non pas des représentants des Comités d'expertise mais des représentants des Comités de salaire, des hommes qui ne connaissent en rien la durée d'exécution d'une chemise, d'un caleçon, ou de tout autre objet fait en série

« D'autre part, il y a dans cette Commission, des représentants du Conseil supérieur du Travail correspondant au groupe de la profession indiquée, si bien que l'on arrive au résultat suivant : pour étudier la durée de confection d'une paire de bottines, c'est en l'espèce le représentant des cuirs et peaux qui siège à la Commission centrale des salaires : c'est un industriel fort consciencieux qui connaît bien sa partie, la confection des capotes de voitures, mais tout à fait incompetent en matière de confection de chaussures ».

Il nous apparaît que ces judicieuses observations devraient être prises en considération.

§ 2. *Procédure de la détermination du salaire minimum.*

Les organismes chargés de la détermination du salaire minimum se trouvant ainsi définis et précisés, quelle est la procédure à suivre pour établir et déterminer ce minimum ?

L'idée fondamentale de la loi de 1915 est que le salaire aux pièces doit être établi par comparaison avec un salaire au temps.

L'ouvrière à domicile est payée aux pièces, mais le temps consacré à son travail doit être retenu comme élément d'appréciation. Pour fixer la somme minimum que l'ouvrière peut réclamer, deux opérations seront donc nécessaires. Une première opération déterminera le salaire minimum au temps ; ce minimum établi, il faudra calculer le temps moyennement exigé

d'un travail déterminé, et la fusion de ces deux éléments permettra d'obtenir le salaire minimum exigible.

Nous verrons ensuite les conditions à exiger pour que les minima ainsi fixés soient obligatoires.

A, Fixation du salaire minimum au temps.

C'est au Conseil du Travail, et, à son défaut, au Comité de Salaires, qu'il appartient de fixer le salaire minimum au temps.

Le législateur avait le choix entre deux méthodes :

1° Il pouvait conférer aux organismes indiqués la liberté de déterminer directement, d'après les besoins de l'ouvrière, le taux minimum de salaire nécessaire pour lui permettre de vivre. Mais une fixation d'un salaire vital par les Conseils de Travail ou les Comités de Salaires, ainsi comprise, eut été la résultante d'une appréciation subjective fort délicate et eut risqué d'être livrée à l'arbitraire.

2° Aussi, le législateur a-t-il préféré adopter un critérium objectif et appuyer la détermination de ce taux minimum « sur des données objectives susceptibles d'être constatées et s'imposant comme telles à l'autorité chargée d'interpréter et d'appliquer la loi ».¹

Conformément à ce principe, les Conseils ou Comités sont chargés de *constater* le taux du salaire quotidien habituellement payé dans la région aux ouvrières de même profession et d'habileté moyenne, travaillant en atelier, à l'heure ou à la journée, et exécutant les divers travaux de la profession. C'est en tenant compte des chiffres ainsi relevés que le minimum de salaire à l'heure sera, autant que possible, fixé. (Articles 33 e et 33 f.)

1. Rapport Berthod, page 47.

Mais il faut prévoir le cas où, pour une profession et dans une région donnée, le travail à domicile existe seul et où, par suite, la comparaison avec le travail en atelier est impossible. Conseils et Comités fixent alors le minimum d'après le salaire moyen des ouvrières en atelier exécutant des travaux analogues dans la région ou d'autres régions voisines, ou d'après le salaire habituellement payé à la journalière dans la région.

La journalière prise ici comme type est l'ouvrière non spécialisée, allant en journée chez autrui pour des fins diverses : travaux de ménage, de couture, de ravaudage, de blanchissage, etc... ¹.

Les décisions qui viennent d'être indiquées s'expliquent par les considérations émises par M. Groussier devant le Conseil supérieur du travail : « Lorsque le salaire est fixé, non plus à la tâche, mais à la journée, disait-il, ² il est un minimum qu'il est bien difficile de réduire encore. Qu'il s'agisse d'une femme à la journée, d'une ouvrière à l'aiguille qui travaille en journée, d'une ouvrière en atelier, il ne paraît pas possible qu'on lui offre un salaire journalier de dix à quinze sous ³ quelle que soit la profession ou la localité ; on peut proposer à une ouvrière à la journée un salaire bas, on ne peut lui en offrir un qui soit absolument dérisoire. Si donc on veut chercher une base de comparaison, il faut prendre le prix payé à la journée. »

Sans doute, il s'agira toujours en définitive de déterminer le salaire nécessaire à la vie de l'ouvrière, le salaire vital, mais cette détermination aura lieu, non pas subjectivement et en pleine liberté d'appréciation par les autorités

1. Circulaire du 24 juin 1915, d'après le rapport de M. Jean Morel.

2. Conseil supérieur du travail. 20^e Session. Novembre 1910. Comptendu page 92.

3. Ces paroles sont de 1910 : les chiffres donnés doivent être considérés aujourd'hui comme tout-à-fait insuffisants.

compétentes ; elle sera faite objectivement d'après la constatation des salaires appliqués dans la région et pour la profession, et suivant les distinctions qui viennent d'être établies.

Les conseils et les comités pourront s'éclairer par tous documents. Mais, parmi ceux-ci, la circulaire du 24 juillet signale, avec raison, en première ligne « les bordereaux annexés en vertu d'un décret du 10 août 1899 aux marchés passés par l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics de bienfaisance. Un très grand nombre de ces bordereaux ont été précisément établis dans ces derniers mois à l'occasion des fournitures de vêtements et de lingerie pour l'armée. Les inspecteurs du travail les connaissent et sont, à leur sujet, en rapport avec les intendants. Les comités y trouveront une documentation abondante et actuelle qui facilitera grandement leurs travaux. »

B) Fixation du salaire minimum à la pièce.

Les salaires au temps fixés par le comité doivent être aussitôt publiés. Ils servent en quelque sorte d'étalon pour le calcul du salaire aux pièces.

L'article 33 d s'exprime ainsi : « Les prix de façon applicables au travail à domicile doivent être tels qu'ils permettent à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner en dix heures un salaire égal à un minimum déterminé par les conseils du travail, ou, à leur défaut, par les comités de salaires, pour la profession ou pour la région... »

Depuis le vote de la loi de huit heures, l'article 33 d doit être entendu en ce sens que les prix de façon doivent permettre à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner en 8 heures un salaire égal au minimum dont il s'agit.

Quant à savoir si les prix de façon arrêtés par un entrepreneur permettent à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner, dans le temps indiqué, le salaire minimum de base fixé au temps, c'est une question de fait à trancher par le tribunal compétent. C'est donc le conseil de prud'hommes ou le juge de paix saisi de la réclamation de l'ouvrière, ou de l'action intentée par un syndicat ou une association autorisée, qui répondra à cette question.

Un tarif officiel dressé d'avance est propre à simplifier la tâche du tribunal. Les conseils du travail, ou, à leur défaut, les comités professionnels d'expertise peuvent, en effet, dresser d'office, ou dressent sur la demande du Gouvernement, des conseils de prud'hommes, ou des unions professionnelles, avec toute la précision possible, le tableau, par heure, du temps nécessaire à l'exécution des travaux en série pour les divers articles et les diverses catégories d'ouvrières dans les professions et les régions où s'étendent leurs attributions. Toutes les fois que l'espèce soumise au tribunal aura été visée par un pareil tarif horaire, il n'y aura plus qu'une multiplication à faire pour obtenir le chiffre précis du salaire aux pièces à appliquer à l'ouvrière.

Ainsi que le dit l'article 33 g, § 6, « le minimum de salaire
« applicable aux articles fabriqués en série résultera du prix
« minimum du salaire à l'heure, fixé par les comités des sa-
« laires, multiplié par le nombre d'heures nécessaires à l'exécu-
« tion du travail afférent à ces articles. »

Aux termes de la circulaire du 24 juillet 1915 « les tarifs
« doivent comprendre, pour chaque article, trois éléments :
« salaire horaire, temps nécessaire, prix de façon net résultant
« des deux premiers. »

Ainsi le patron connaîtra d'avance avec une exactitude mathématique ce qu'il doit payer, l'ouvrière ce qu'elle a le droit

de réclamer, ce qu'elle obtiendra sûrement si elle le réclame.¹

Mais s'il n'y a pas eu de tarif préalablement dressé par les conseils du travail ou les comités professionnels d'expertise, que se passera-t-il ?

La réponse est dans l'article 33 g, § 7: « Les juridictions
« compétentes ont la faculté de consulter les comités profes-
« sionnels d'expertise pour l'évaluation du temps nécessaire à
« l'exécution des travaux à la pièce non compris dans les
« tableaux des travaux en séries.

« Les indications fournies dans ces conditions servent de
« base aux jugements des conseils de prud'hommes et des
« juges de paix dans les différends soulevés devant eux à l'oc-
« casion du travail relatif aux articles exécutés à la pièce. »

On aperçoit encore ici la préoccupation du législateur de faire reposer, dans la plus large mesure possible, la détermination du salaire sur des données objectives et d'écarter ainsi les risques d'arbitraire de la part des juridictions compétentes.

C) A quelles conditions, le salaire minimum est-il obligatoire ?

Deux conditions sont requises :

a) la publicité.

b) l'expiration des délais d'appels ou la décision, sur appel, de la commission arbitrale.

En premier lieu, les salaires constatés ou établis, quels qu'ils soient, doivent être publiés par les soins du Préfet (article 33 h, § 1). La loi a mentionné seulement la publication dans le *Recueil des Actes Administratifs* du département, mais le règlement d'administration publique du 24 septembre 1915 a précisé les conditions de cette publicité. Les avis doivent indiquer :

1. R. Jay. op. cit. p. 21.

a) pour le taux du salaire quotidien et les minima fixés en vertu des articles 33 e et 33 f.

1° la désignation du conseil du travail ou du comité départemental des salaires qui a procédé à la fixation.

2° la date à laquelle celle-ci a été faite.

3° la région et la profession auxquelles elle s'applique.

4° le minimum de salaire quotidien pour une journée de dix heures de travail effectif ou le minimum du salaire à l'heure.

b) pour les tarifs établis en vertu de l'article 33 g.

1° la désignation du conseil du travail ou du comité professionnel d'expertise qui a établi le tarif.

2° la date à laquelle ce tarif a été établi.

3° les professions et les régions auxquelles il s'applique.

4° pour chacun des articles fabriqués en série compris dans le tarif et pour chaque catégorie d'ouvrières envisagée, le nombre d'heures et de fractions d'heures de travail nécessaires à l'exécution de cet article, le prix minimum du salaire à l'heure visé par le 4° du paragraphe A ci-dessus, et le minimum de salaire aux pièces applicable à l'article, résultant de la multiplication des deux nombres précédents.

Le règlement ajoute que les avis doivent être insérés au *Recueil des Actes Administratifs* dans le mois qui suit l'envoi au préfet des indications prévues. Le Préfet envoie immédiatement un exemplaire à chacune des mairies et à chacun des secrétariats ou greffes des conseils de prud'hommes et des justices de paix. Deux exemplaires sont également adressés au Ministre du Travail qui en tient registre et les communique sur place à toute personne qui en fait la demande.

Mais cette publicité ne suffit pas, à elle seule à rendre les minima immédiatement obligatoires. Une juridiction d'appel a été placée par la loi au-dessus des Conseils et des Comités. Cette juridiction a pour raison et pour objet d'assurer aux déci-

sions des divers comités ou conseils une certaine uniformité. Sans doute cette uniformité ne peut et ne doit-être que relative. La détermination des salaires doit être en rapport avec la situation de l'industrie et le prix de la vie dans chaque région. Mais, ainsi que l'a remarqué le rapporteur de la loi, M. Berthod ¹, il serait souverainement injuste et redoutable pour la prospérité de nos industries que des divergences excessives d'appréciation viennent favoriser les industriels de telle région au détriment de ceux d'une autre région.

Aussi, dans un délai de trois mois, à partir de la publication d'un minimum de salaire arrêté par le Conseil du travail ou par un comité de salaire, ou d'un tarif établi par le Conseil du travail ou un comité professionnel d'expertise, une protestation peut être élevée contre leur décision, soit par le gouvernement, soit par toute association ou toute personne intéressée dans la profession. Il est alors statué en dernier ressort par la commission centrale siégeant au ministère du travail. Les décisions de la commission centrale seront publiées dans les mêmes conditions que celles des Comités de salaire ou d'expertise.

Ce n'est qu'après la décision de la commission centrale ou après l'expiration du délai de trois mois que le minimum de salaire devient obligatoire dans le ressort du conseil du travail ou du comité qui l'a établi.

SECTION III

Formalités imposées aux entrepreneurs

Les articles 33 a, 33 b, 33 c, imposent aux entrepreneurs et sous-entrepreneurs certaines obligations de forme ayant

1. Rapport. Page 68.

pour but d'assurer la publicité des salaires par eux payés.

Les auteurs de la loi ont pensé que ces formalités faciliteraient le contrôle et empêcheraient certains abus : « Il apparaît, « disait M. Berthod ¹, que la seule publicité des salaires doit « mettre un frein à l'exploitation honteuse à laquelle peuvent « se livrer exceptionnellement ces « forbans » dont les pratiques provoquaient l'indignation des membres patrons du « conseil supérieur du travail. Il est des choses qu'on n'avoue « pas. Cette seule publicité encore atténuera les effets désastreux de cette sous-concurrence ouvrière dont nous avons « parlé ci-dessus. Les enquêteurs n'ont-ils pas remarqué que, « chez certains entrepreneurs, on interdit aux ouvrières de « causer entre elles au moment où elles viennent chercher ou « rendre le travail, tant on craint qu'elles puissent se communiquer le taux des salaires qu'elles touchent et se concerter « pour en provoquer le relèvement. Enfin la publicité des « salaires offre encore un premier remède à l'exploitation « possible de l'ouvrière par le sous-entrepreneur, l'ouvrière « pouvant se rendre compte exactement du prélèvement exercé « par celui-ci. »

Le législateur de 1915 a donc vu dans la publicité du salaire un moyen de lutte efficace contre le sweating-system. Aux termes des articles précités, tout fabricant commissionnaire ou intermédiaire faisant exécuter à domicile les travaux visés par la loi doit en informer l'inspecteur du travail et tenir un registre indiquant le nom et l'adresse de chacune des ouvrières occupées par lui à domicile.

Tout entrepreneur de travaux à domicile doit également toujours tenir affiché dans les locaux d'attente et dans ceux où s'effectuent la remise aux ouvrières des matières premières et

1. Rapport, page 40.

la réception des marchandises après exécution, le prix de façon pour les articles faits en série.

Enfin, au moment où une ouvrière reçoit du travail à exécuter à domicile, il doit lui être remis un bulletin à souche ou carnet indiquant la nature, la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les prix de façon applicables à ce travail ainsi que la nature et la valeur des fournitures imposées à l'ouvrière. Les prix nets de façon ne peuvent être inférieurs, pour les mêmes articles, aux prix affichés par les entrepreneurs.

Lors de la remise du travail achevé, une mention doit être portée au bulletin ou carnet indiquant la date de la livraison, le montant de la rémunération acquise par l'ouvrière et des divers frais accessoires laissés à sa charge par le fabricant, commissionnaire ou intermédiaire, ainsi que la somme nette payée ou à payer à l'ouvrière après déduction de ces frais.

Les mentions portées au bulletin ou carnet doivent être exactement reportées sur la souche du bulletin ou sur un registre d'ordre ; les souches et registres doivent être conservés pendant un an au moins par le fabricant, commissionnaire ou intermédiaire et tenus par lui constamment à la disposition de l'inspecteur.

Si l'on rapproche ces prescriptions de celles signalées à propos de la détermination du salaire minimum, on constate que « la loi prévoit trois sortes de salaires minima ou tarifs qu'il est utile de bien distinguer. »

La circulaire du 24 juillet 1915 les précise ainsi :

1° Un minimum de salaire *au temps* qui est déterminé par le conseil du travail ou le comité départemental des salaires ;

2° un minimum de salaire *à la pièce*, applicable aux articles fabriqués en série, établi par le conseil du travail ou les comités professionnels d'expertise ;

3°/ *des prix de façon* fixés par l'entrepreneur et qui doivent être inscrits par lui sur les bulletins ou carnets remis aux ouvrières et affichés par ses soins dans certains cas.

La même circulaire ajoute :

Tous ces salaires ou tarifs s'entendent nets de toutes fournitures. Cela est évident, par définition, pour le minimum au temps (art. 33 c), cela est également vrai pour le salaire ou tarif à la pièce établi par le comité d'expertise puisqu'il doit permettre de gagner le minimum horaire net dans le temps nécessaire à fabriquer la pièce (art. 33 g).

Enfin il en est de même des prix de façon fixés par l'entrepreneur et affichés par lui (art. 33 b) ou inscrits sur les carnets. Cela résulte sans doute possible de la dernière phrase du premier alinéa de l'article 33 c. « Les prix nets de façon ne peuvent être inférieurs, pour les mêmes articles, aux prix affichés en vertu de l'article précédent. »

SECTION IV

Contrôle. Sanctions. Actions.

Une loi ne vaut que par les sanctions qui assurent son observation et le contrôle qui doit surveiller son application.

Chez les législateurs, la bonne volonté ne remédie pas à l'incapacité, aussi la loi de 1915 mérite des critiques et éveille des surprises qu'il lui est facile de partager avec beaucoup d'autres lois récentes. Ainsi les prescriptions de forme sont sanctionnées pénalement et sont l'objet d'un contrôle officiel de l'inspecteur du travail ; les prescriptions essentielles, celles qui concernent le taux du salaire minimum obligatoire, ne sont sanctionnées que par des actions civiles. Comprenez qui pourra : Figaro nous donnerait, peut-être, le mot de l'enigme...

A) Sanctions pénales et inspection du travail.

Depuis la promulgation de la loi de 1915, l'article 99 a du livre I du code du travail édicte des sanctions pénales contre les employeurs qui ne rempliraient pas légalement les obligations de forme qui leur sont imposées par les articles 33 a, 33 b, 33 c du même code.

Le dernier article de l'article 33 c décide que « toutes « mentions inexactes portées sur les bulletins, souches, carnets « et registres visés au présent article sont passibles des peines « prévues à l'art. 99 a. »

Ces contraventions sont passibles d'une peine de 5 à 15 fr. d'amende ; elles sont donc poursuivies devant le tribunal de simple police. Bien qu'en cette matière les peines se cumulent toujours, le législateur a eu soin de rappeler ce principe et de spécifier qu'en cas d'inobservation de l'article 33 c « l'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura de personnes à l'égard desquelles les prescriptions dudit article n'auront pas été observées, sans toutefois que le maximum puisse dépasser 500 fr. » Il a adopté le cumul à effet limité inauguré par les lois ouvrières dont les conséquences auraient parfois été désastreuses pour l'industrie si l'on avait maintenu dans leur intégrité les principes de notre droit pénal.

En cas de récidive, — et il y a récidive quand, dans les douze mois antérieurs au fait poursuivi, le contrevenant a déjà subi une condamnation pour une contravention identique, — il est poursuivi devant le tribunal correctionnel et passible d'une amende de 16 à 100 francs. Aux termes de l'article 365 du code d'instruction criminelle, à l'encontre de ce qui a lieu en matière de simple police, « en cas de conviction de plusieurs délits la peine la plus forte est seule prononcée. » Si le législateur

avait maintenu ce principe, il en serait résulté que parfois, pour un même nombre de contraventions, l'amende correctionnelle, en cas de récidive, aurait été inférieure au total de celles de simple police. Aussi, dans cette hypothèse, l'amende doit être appliquée autant de fois qu'il a été relevé de nouvelles contraventions, sans cependant que le maximum puisse dépasser 3.000 fr. Et comme le législateur s'est défié de la trop grande indulgence du juge, dont les patrons seuls auraient pu bénéficier, tout en accordant aux tribunaux correctionnels le droit d'appliquer l'article 463 du code pénal sur les circonstances atténuantes, il en a limité les effets ; en aucun cas l'amende pour chaque contravention ne peut être inférieure à cinq francs.

Conformément au droit commun, les fabricants, commissionnaires ou intermédiaires sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs préposés. (Article 99 a *in fine*).

Les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application de ces articles 33 a, 33 b, 33 c, et de l'article 99 a.

Ils tiennent leurs pouvoirs et leurs moyens de contrôle tant de la loi nouvelle que des articles 105 à 107 du livre II du code du travail réglant leurs pouvoirs généraux. Ils ont entrée chez les entrepreneurs de travaux à domicile dans les locaux où attendent les ouvrières et dans ceux où s'effectuent la remise des matières premières et la réception des marchandises après exécution. Ils peuvent se faire représenter les souches des bulletins et les registres d'ordre sur lesquels doivent être exactement reportées les mentions inscrites sur les bulletins ou carnets remis aux ouvrières. Leurs procès-verbaux font foi jusqu'à preuve du contraire.

Mais, après avoir précisé ces points, la circulaire du 24 juillet 1915 indique que « la mission stricte des inspecteurs

« du travail est terminée quand ils ont contrôlé l'observation
« des prescriptions des articles 33 a à 33 c par les entrepreneurs
« de travaux à domicile. Le texte légal ne les charge pas de
« vérifier si ces derniers respectent les minima fixés en vertu
« des articles 33 d et 33 g. »

Par conséquent, dès qu'il ne s'agit plus d'obligations de forme, mais du taux du salaire obligatoire, les entrepreneurs, alors même qu'ils seraient en état de récidive et qu'ils commettraient un délit d'habitude, n'ont à redouter ni la sanction pénale, ni l'action directe et coercitive de l'inspection.¹

Ainsi limités, la sanction pénale et le rôle de l'inspection apparaissent comme très insuffisants.

Cependant les inspecteurs pourront, parfois, d'une manière officieuse et indirecte, servir à assurer le maintien du taux du salaire minimum. Ils ne sont pas de simples agents verbalisateurs : « Par les diverses formalités dont il leur a
« confié le contrôle, dit la circulaire du 24 juillet 1915, le législateur leur a donné le moyen pratique de comparer les
« prix réellement payés avec les minima. Ils seront amenés
« par la force des choses à faire cette comparaison, et, en cas
« d'abus, à rappeler officieusement aux employeurs qu'ils
« agissent incorrectement et s'exposent à des actions civiles.
« Aussi bien les enquêtes auxquelles ils ont procédé depuis le
« début de la guerre au sujet des salaires payés aux ouvrières
« à domicile par les entrepreneurs travaillant pour l'armée les
« ont préparés à cette mission. Les résultats importants obtenus par leur action sont le gage de ce qu'on peut attendre,
« à cet égard, de leur activité, de leur tact et de leur dévouement. »

Ces observations ne sont que le verbiage inopérant et

1. R. Jay. op. cit. p. 28.

accoutumé des circulaires : rien de plus. Il était pourtant tout indiqué de donner aux inspecteurs mission de vérifier officiellement si les entrepreneurs respectent les minima.

B) Actions civiles.

L'action civile est l'unique moyen de porter en justice la question même du minimum de salaire.

Deux actions civiles sont possibles :

1° Celle de l'ouvrière ;

2° Celle des syndicats professionnels et de certaines associations.

L'ouvrière insuffisamment payée peut réclamer devant le conseil des prud'hommes, ou, à son défaut, devant le juge de paix, la différence entre le salaire payé et celui qui aurait dû l'être, et aussi l'indemnité à laquelle l'employeur pourra être condamné à son bénéfice. (Art. 33 i § 2).

De plus, aux termes de l'art. 33 i, § 3, tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire est civilement responsable lorsque c'est de son fait que le minimum de salaire n'a pas été payé.

M. Berthod a expliqué ainsi la portée de cette disposition :
« Dans la plupart des industries que nous visons, il est fréquent que le travail ne soit pas remis directement par le patron à l'ouvrière. Que dis-je, il n'est pas facile dans bien des cas de dire où est le patron. Dans la broderie, par exemple, des intermédiaires peuvent les commander au grand magasin et s'en vont les distribuer dans des campagnes lointaines à des ouvrières que le grand magasin ne peut connaître. Et il serait, en sens inverse, injuste de rendre le distributeur d'ouvrage responsable de l'insuffi-

« sance d'un salaire qui tiendrait à la modicité des prix qui lui
« ont été payés à lui-même par le grand magasin. Le texte
« que nous vous proposons, sans entrer dans des détails qui
« ne sauraient embrasser l'infinie diversité des espèces possi-
« bles, permettra d'atteindre, quel qu'il soit et où qu'il se
« trouve, le véritable auteur responsable de la violation de
« la loi. ¹

En principe, les réclamations des ouvrières ne sont recevables qu'autant qu'elles se seront produites, au plus tard, quinze jours après le paiement de leur salaire (art. 33 j § 1).

Ce délai extrêmement bref a été fixé tant dans l'intérêt de l'industrie en général que pour couper court aux suggestions d'agents d'affaires véreux ou de conseillers mal intentionnés. Toutefois cette prescription exceptionnelle n'est pas applicable lorsque l'ouvrière base sa réclamation sur un tarif d'espèce établi par un jugement et publié conformément à l'article 1, car cette publication a pu ne parvenir que tardivement à sa connaissance. Il s'agit alors de travaux spéciaux qui ne sont pas compris dans les tarifs de série.

Dans ce dernier cas, le législateur n'ayant point fixé le délai dans lequel l'instance doit être introduite, on ne peut que s'en référer aux règles du droit commun, c'est-à-dire à l'article 2271 du code civil.

La même solution s'impose quand il n'y a pas eu paiement et qu'il s'agit d'une demande en règlement de salaire dû, mais la question est plus délicate lorsqu'une action en dommages-intérêts est basée sur l'inexécution des obligations imposées par la loi aux employeurs par les articles 33 b et c, car elle peut constituer un moyen indirect de tourner l'article 33 j et couvrir une réclamation relative au tarif appliqué.

1. Rapport Berthod, p. 82.

Quid lorsqu'une ouvrière qui a reçu un salaire insuffisant et laissé prescrire son action en justice accepte, du même patron, de nouveaux travaux, soumis au même tarif que les précédents? Conserve-t-elle son droit d'agir en justice pour l'ouvrage qu'elle va faire, et les autres paiements à recevoir s'ils sont calculés d'après les tarifs inférieurs au salaire minimum qu'elle a jusqu'alors acceptés? En d'autres termes, un tarif appliqué à une ouvrière, accepté par elle et non discuté dans la quinzaine qui a suivi le paiement, est-il purgé, dans les rapports entre cette ouvrière et son patron, du vice qui l'entachait comme inférieur au minimum légal, de telle sorte que l'ouvrière ne peut plus le discuter pour les nouveaux travaux identiques dont elle est chargée par le même patron?

On a soutenu l'affirmative en se basant sur les travaux préparatoires. Il est indispensable, en effet, au point de vue du commerce et surtout de l'exportation, que, dès le début d'une saison, les fabricants soient fixés sur leurs prix de revient, et c'est pour ce motif que le législateur a édicté les mesures de prescription nécessaires pour que les tarifs soient définitivement fixés dans la quinzaine du premier paiement.

Cette solution paraît contraire aux principes du droit commun et, en l'absence d'un texte formel, difficilement admissible. Chaque paiement inférieur au salaire minimum donne ouverture à une action et à une prescription nouvelles. L'article 33 j semble très net à cet égard : « les réclamations des ouvrières touchant le tarif appliqué au travail par elles exécuté ne sont recevables qu'autant qu'elles se seront produites au plus tard quinze jours après le paiement de leurs salaires. » Il ne dit pas « après le premier paiement » ou « après le paiement des premiers salaires » ; d'autre part il vise le travail exécuté et non celui « à exécuter ». En droit, on ne peut prescrire une action qui n'est pas née, puisque aux termes de

l'article 2220 du code civil, on ne peut renoncer davantage à la prescription. Enfin, en fait, la doctrine précédente ouvre un moyen trop facile de tourner la loi : l'ouvrière qui désirerait être préférée à une autre n'aurait qu'à laisser écouler le délai de quinzaine pour qu'une convention indirecte établissant un tarif spécial, soit conclue entre elle et son patron, contrairement à l'article 33 n qui déclare « nulles et de nul effet » toutes conventions contraires à la loi. De plus quelle serait la durée de cette convention ? Prendrait-elle fin avec la saison, l'année, ou seulement lors du changement du taux du salaire minimum ?

Ces considérations portent à conclure qu'une ouvrière qui a laissé prescrire son droit de réclamation contre un premier paiement le conserve à l'égard des suivants, même s'ils sont effectués d'après des tarifs qu'elle aurait admis.

La loi de 1915, ouvre également une action civile en faveur des syndicats professionnels et certaines associations.

Aux termes de l'article 33 K, l'un des plus importants et des plus caractéristiques de la loi nouvelle, les syndicats professionnels existant dans la région pour les diverses branches de l'industrie du vêtement peuvent, même s'ils sont composés en totalité ou en partie d'ouvriers en atelier, exercer une action civile basée sur l'inobservation de la présente loi, sans avoir à justifier d'aucun préjudice.

Cette disposition législative appelle quelques observations. Sous l'empire de la loi de 1884, la capacité des syndicats professionnels d'ester en justice n'a jamais été contestée : elle est l'attribut normal de toute personne morale. Mais on s'est demandé dans quels cas, pour la défense de quels droits et de quels intérêts le syndicat peut plaider.

Sans nul doute, il a pouvoir d'ester en justice pour la défense de ses intérêts patrimoniaux, pour la sauvegarde des

intérêts généraux de la profession qu'il représente, mais la difficulté est d'établir quand ses intérêts généraux sont lésés.

Il ne suffit pas que l'intérêt individuel d'un membre soit atteint pour que le syndicat puisse intervenir dans un procès ; il faut que la lésion de ce droit individuel intéresse la collectivité. Dans certains cas, il y a, tout à la fois, lésion du droit individuel d'un syndiqué et lésion des intérêts collectifs du syndicat. Dans d'autres cas, seul l'intérêt collectif est froissé. Dans la première hypothèse, il y a ouverture à deux actions simultanées ; dans la seconde, seul peut intervenir le syndicat.

Par application de ces principes, on a admis l'action syndicale pour permettre au syndicat d'assurer l'observation des lois protectrices de la classe ouvrière. Il en est ainsi, par exemple, pour la loi du 14 mars 1904, interdisant d'adjoindre un débit de boissons à un bureau de placement. ¹

Un certain nombre de décisions ont également autorisé les syndicats à agir pour assurer le respect des contrats collectifs de travail passés par l'entremise des syndicats. ²

Le Conseil d'Etat a, lui aussi, reconnu aux syndicats le droit de se pourvoir en annulation pour excès de pouvoir contre les décisions administratives gênant l'exercice général de la profession. ³

Il faut ajouter que l'action syndicale s'est heurtée à la résistance de la chambre criminelle de la cour de cassation. Lorsque l'action se présente sous la forme d'une constitution de partie civile dans une action pénale, la chambre criminelle invoquant les principes généraux du code d'instruction criminelle (articles 2 et 3) juge qu'un syndicat ne peut exercer l'action civile qu'à la condition de prouver que ses inté-

1. Arrêt de la cour de Bordeaux, 21 Mai 1906. Bulletin de l'Office du Travail 1906, p. 826.

2. Tribunal Commerce Seine, 4 février 1892. Gaz. Palais, 1892-1.221.

3. Conseil d'Etat, 2 février 1906. Sirey, 1907. 3. 1.

rêts collectifs sont directement et matériellement lésés.

Cette thèse s'est manifestée dans des procès en répression de fraude ou de falsification de vins dans lesquels était intervenu le syndicat national de défense des intérêts des viticulteurs français. ¹

Elle a également refusé à un syndicat d'épicerie le droit de se porter partie civile dans des poursuites en répression de fraudes alimentaires. ²

Cette jurisprudence réduit à néant le rôle du syndicat qui doit être regardé comme l'auxiliaire du ministère public si l'on veut que son rôle soit efficace. Aussi, a-t-on vu avec satisfaction la cour de Cassation, toutes chambres réunies, décider qu'un syndicat peut ester en justice sans avoir à justifier d'un préjudice matériel. ³

C'est en raison de la difficulté d'apporter la preuve d'un préjudice subi que la loi de 1915 a dispensé les syndicats de justifier d'un préjudice, contrairement au vieil adage « pas d'intérêt, pas d'action. »

La nécessité de la preuve d'un préjudice eût rendu plus difficile encore, sinon impossible, l'action des associations autorisées.

Ce même droit d'agir civilement appartient en effet à toutes les associations spéciales, autorisées par décret rendu sur la proposition du Ministre du travail et de la prévoyance sociale.

Le caractère de l'action civile, ainsi reconnue aux syndicats et aux associations autorisées, a été précisé au cours des débats de la chambre des députés du 13 novembre 1913. On est tombé d'accord sur ce point qu'il ne s'agissait pas de permettre au syndicat ou à l'association autorisée d'exercer sans le consentement de l'ouvrière ou même contre son gré l'action person-

1. Cassation, ch. crim., 10 février 1911. Dalloz 1911. 1.218.

2. Cassation, ch. crim., 5 mars 1910. Sirey 1911. 1.417.

3. Recueil de législation industrielle 1913, p. 110.

nelle à l'ouvrière lésée ; c'est une action propre et distincte qui lui est accordée par la code du travail, et cette action résulte d'une sorte de mandat public qui lui a été attribué « pour faire régner l'honnêteté dans le travail ». Incontestablement cette formule porte en elle la dispense implicite de la justification d'un préjudice.

Mais pour que cette action ne risque pas d'être abusive et purement vexatoire, lorsque ces groupements prennent l'initiative de l'action en justice, ils peuvent être obligés « si le défendeur le requiert, de donner caution pour le paiement des frais et dommages auxquels ils pourraient être condamnés, à moins qu'ils ne possèdent en France des immeubles d'une valeur suffisante pour assurer ce paiement (article 33 K § 1).

Syndicats et associations autorisées peuvent exercer « une action civile basée sur l'inobservation de la loi. » Cette formule large marque bien l'étendue du mandat public qui leur est confiée

L'action civile doit être admise, non seulement lorsque l'ouvrière n'a pas touché le salaire minimum légal, mais encore lorsque l'employeur ne remplit pas les obligations de forme que lui imposent les articles 33 a, 33 b et 33 c. Et si l'inobservation du taux minimum du salaire n'est sanctionné que civilement, la violation des prescriptions de forme est sanctionnée civilement et pénalement.

Ce texte « pour inobservation de la loi » permet l'ouverture de l'action civile alors même qu'aucune plainte spéciale n'aurait été formulée, avant même qu'aucun paiement n'ait eut lieu, dès lors que « les prix de façon applicables au travail à domicile » ne seraient pas « tels qu'ils permettent à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner en dix heures, un salaire égal au minimum déterminé par les conseils du travail ou les comités du salaire. » (Article 33 d)

Ainsi, syndicats et associations autorisées, peuvent exercer une véritable action en rectification de tarifs.

CHAPITRE III

Application de la loi et réformes désirables

La loi de 1915 peut ainsi se résumer :

1) Pour les travaux à domicile de vêtements, chapeaux, lingerie en tous genres, broderies, dentelles, plumes, fleurs artificielles et tous autres travaux rentrant dans l'industrie du vêtement (art. 33), elle prévoit l'établissement et la publication d'un salaire minimum horaire et la fixation du temps nécessaire à l'exécution des articles confectionnés en série.

a) Les prix de façon applicables au travail à domicile doivent permettre à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner (article 33 a) le salaire minimum horaire. En principe (article 33 e) le salaire minimum horaire est celui qui est payé dans la région aux ouvrières de même profession et d'habileté moyenne travaillant en atelier et exécutant les divers travaux courants de la profession.

A défaut de conseil de travail, la loi a conféré au comité de salaire l'établissement de ce salaire minimum au temps.

b) Pour les travaux en série, les conseils du travail, ou, à défaut, les comités professionnels d'expertise peuvent dresser d'office, ou dressent sur la demande du gouvernement, des conseils de prud'hommes ou des unions professionnelles intéressées, le tableau du temps nécessaire à l'exécution de ces travaux.

Le minimum de salaire applicable aux articles fabriqués en série, résulte du prix minimum du salaire à l'heure, fixé par

le comité des salaires, multiplié par le nombre d'heures nécessaires à l'exécution du travail afférent à ces articles.

II) Les entrepreneurs doivent accorder à leurs ouvrières des prix de façon, respectant les décisions des comités de salaire et d'expertise, faute de quoi le redressement des salaires peut être obtenu par une action civile.

III) Pour faciliter la comparaison entre le tarif minimum établi et le tarif payé par l'entrepreneur, ce dernier doit remplir certaines formalités dont l'inobservation est l'objet de sanctions pénales.

Ces formalités sont indiquées aux articles 33 a, 33 b, 33 c, et les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à leur application.

Comment ces dispositions ont-elles été appliquées ?

Quels ont été les résultats obtenus ?

Quelles réformes cette application suggère-t-elle ?

Ce sont les trois questions qui seront examinées en indiquant l'œuvre des organismes chargés de la détermination du salaire, de l'inspection du travail et des syndicats et associations.

SECTION I

Rôle des organismes de détermination du Salaire

Il importait de hâter la constitution des divers organismes chargés de déterminer le salaire minimum.

Dans la circulaire du 24 juillet 1915, le Ministre du Travail avait insisté sur l'urgence de la constitution des comités de salaire et des comités d'expertise. Par de nouvelles circulaires, en date des 20 septembre et 9 octobre 1915, le Ministre rappelait à nouveau l'importance qu'il attachait à une rapide application de la loi.

Grâce aux efforts des préfets, des juges de paix et de l'inspection du travail, les comités ont été assez promptement créés.

À la date du 1^{er} juillet 1917, un comité de salaires avait été institué dans tous les départements. Tous ces comités ont fixé des salaires minima. Un certain nombre de ces comités ont même pris de nouvelles décisions ayant pour objet : soit d'établir des salaires minima pour des travaux non encore envisagés par eux, soit d'élever les taux des salaires primitivement fixés. ¹ Presque toujours ces salaires sont obligatoires.

En ce qui concerne les comités d'expertise, leur nombre était de 295 à la fin de 1918. Ils se répartissaient ainsi : 1 comité dans 11 départements ; 2 dans 17 départements ; 3 dans 16 ; 4 dans 17 ; 5 dans 9 ; 6 dans 1 ; 7 dans 3 ; 8 dans 3 ; 9 dans 1 ; 12 dans 1 ; 17 dans 1 ;

Parmi ces 295 comités d'expertise, on en comptait, à la connaissance du service, 34 compétents pour l'industrie de la lingerie ; 123 pour la confection ; 35 pour la broderie ; 23 pour les dentelles ; 11 pour les fleurs artificielles ; 25 pour la bonneterie ; 6 pour la passementerie ; 39 pour les chaussures ; 2 pour les tiges de bottines ; 3 pour les sandales ; 9 pour les plumes ; 16 pour la ganterie ; 9 pour les modes ; 10 pour les casquettes ; 10 pour les chemises ; 12 pour les corsets ; 2 pour les espadrilles ; 15 pour les chapeaux ; 3 pour les fourrures en confection ; 4 pour les cravates ; 3 pour les bretelles ; 2 pour les postiches ; 1 pour les parapluies. ²

Certains comités ne sont compétents que pour une seule profession ; d'autres pour plusieurs.

1. Le Bulletin du Ministère du Travail a dressé des tableaux indiquant les salaires minima fixés par les comités de salaires.

Cf. Bulletin Juin-Juillet 1917, p. 242 et suiv.

Bulletin Août-Septembre-Octobre 1918, p. 374 et suiv.

2. Bulletin du Ministère du Travail, Août, Septembre, Octobre 1918, p. 364 et 365.

En général, un comité est compétent pour tout un département. Néanmoins d'assez nombreux comités ne sont compétents que pour une région du département, un arrondissement par exemple. On peut donc rencontrer dans un département plusieurs comités compétents pour une ou plusieurs professions, leur compétence territoriale portant sur des régions différentes du département. Aussi, ne peut-il être établi de corrélation entre le chiffre total des comités d'expertise institués et le chiffre indiquant le nombre des comités compétents pour les diverses professions.

A la fin de 1918, les comités d'expertise avaient pris des décisions dans 75 départements.

Les décisions des comités de salaire ou d'expertise ne sont obligatoires, il faut le redire, que si, dans un délai de trois mois, à partir de leur publication, aucune protestation n'a été élevée contre elles. La commission centrale, instituée au Ministère du Travail, statue en dernier ressort sur ces protestations.

Celle-ci a fait preuve d'une incontestable activité. Elle a rendu un assez grand nombre de jugements dont les uns visent des décisions des Comités de salaires, les autres des décisions des Comités d'expertises, d'autres enfin portant tout à la fois sur les durées de confection fixées par des Comités d'expertise et les salaires horaires déterminés par des Comités de salaires.

Dans ses jugements, la Commission centrale a eu l'occasion d'énoncer certains considérants intéressants au point de vue de l'application de la loi ¹.

1° La Commission centrale estime que sa compétence est limitée aux termes précis des contestations portées devant elle (décision de l'Hérault, 31 mai 1917, et de la Savoie, 9 mars 1916). Dans une autre affaire, elle dit : « qu'elle a pour mission de

1, Bulletin du Ministère du Travail, juin-juillet 1917, p. 237.

statuer en dernier ressort, sur les protestations élevées contre le minimum de salaire arrêté par le Conseil départemental, ou contre les durées de confection établies par le Comité professionnel d'expertise ; que ces attributions spéciales ne sauraient être étendues au-delà des termes précis de la loi ; qu'elle est, par suite, sans qualité pour apprécier les critiques élevées contre la composition des Comités de salaires ou d'expertise ». (Décision du Gers, 25 mai 1907).

2° Dans une décision concernant une protestation relative au Loiret, 3 mai 1916, la Commission a inséré un attendu ainsi conçu précisant le point de départ du délai imparti pour les protestations : « attendu que l'art. 2 du décret du 24 septembre 1915 dispose que les décisions des Comités départementaux de salaire doivent être insérées au Recueil des Actes Administratifs, et qu'un exemplaire du numéro contenant cette insertion doit être, dès sa publication, envoyé par le Préfet, à chacun des maires et à chacun des secrétariats ou greffes des Conseils de prud'hommes et de Justices de Paix de la région à laquelle s'applique l'avis, et que deux exemplaires sont également adressés aux Comités du travail.

« Attendu que la date de cette transmission fixe le point de départ du délai de trois mois imparti pour les réclamations »

3° Au point de vue de la fixation du salaire minimum horaire, la Commission centrale a inséré dans ses décisions les attendus suivants :

A) En ce qui concerne les salaires à établir :

Attendu qu'aux termes de l'article 33 f. § 1^{er} titre III du livre I du code du travail et de la prévoyance sociale, les Comités de salaire, institués à défaut de Conseils de travail, constatent le taux du salaire quotidien habituellement payé dans la région aux ouvrières de même profession, travaillant en atelier et exécutant les divers travaux de la profession.

Attendu qu'il résulte de ce texte qu'il y a lieu de déterminer non un salaire unique pour toute l'industrie du vêtement, mais des salaires distincts correspondants aux professions diverses qui concourent à cette industrie (Décision de l'Hérault, 9 mars 1916).

Attendu que ces dispositions (article 33 e) ont eu pour but d'établir une corrélation aussi exacte que possible entre la rémunération qui est pratiquée en atelier et celle qui est due à domicile, et qu'en exigeant la constatation des salaires payés en atelier aux ouvrières exécutant les divers travaux de la profession, la loi a voulu que les distinctions qui seraient ainsi observées dans le travail en atelier fussent appliquées au travail à domicile, à moins d'obstacle absolu résultant des conditions différentes de l'un ou de l'autre...

En fait :

Attendu, d'une part, qu'il résulte, d'un rapport de l'Inspecteur du travail, en date du 25 décembre 1915, qu'il existe dans les ateliers de bonneterie de la région de Saône-et-Loire, deux catégories d'ouvrières, les piéteuses et les cotières, dont le gain journalier est très différent.

Que, d'autre part, une enquête poursuivie par le même inspecteur, dans neuf ateliers de la région, a démontré que le salaire moyen d'une heure est de 0,226 pour les cotières, et de 0,164 pour les piéteuses.

Que d'ailleurs, ni ce fait, ni ces chiffres ne sont contestés.

Mais attendu qu'il importe peu que l'ouvrière travaillant à domicile exécute seule l'ouvrage qui, en atelier, est réparti entre deux ouvrières, puisque les deux éléments de sa production peuvent être reconnus et évalués séparément, et, par conséquent, servir de base à l'établissement d'un taux de salaire différentiel, correspondant exactement à celui qui est payé en atelier (Décision de Saône-et-Loire, 8 décembre 1916).

B) En ce qui concerne les éléments à envisager pour déterminer ce salaire :

« Que ces chiffres ont été établis sur le travail aux pièces, mais que ce mode de rémunération étant le seul pratiqué en atelier, ce mode de calcul peut être accepté comme constituant la seule application possible de la loi ». (Saône-et-Loire, décision précitée).

Attendu qu'en raison de ce que la rémunération à la tâche est la seule pratiquée en atelier, ce mode de calcul doit être accepté comme constituant la seule application possible de la loi.

Attendu que le rapport de l'Inspecteur du travail constate en second lieu, que les ouvrières en atelier piquent les trois articles, étoffe, cuir léger et cuir lourd, suivant les nécessités du moment, et qu'il est par suite, impossible d'établir le salaire moyen correspondant à la pique de chaque catégorie d'article, et que les chiffres indiqués représentent la moyenne de ce que gagnent ces ouvrières en effectuant ces divers genres de travaux.

Attendu que, dans ces circonstances et en conformité du texte de loi précité, il y a lieu d'admettre pour les ouvrières à domicile, la même unité de salaires et de repousser les distinctions faites par le Comité départemental. (Décision de la Seine-Inférieure, 10 novembre 1916).

C) En ce qui concerne l'application du salaire horaire aux travaux exécutés sur commande.

Attendu que l'article 33 d dispose que les prix de façon applicables au travail à domicile doivent être tels qu'ils permettent à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner en dix heures un salaire égal à un minimum déterminé par les Comités de salaires, pour la profession et pour la région, dans les conditions indiquées aux articles 33 e, 33 f, et 33 g.

Que ce principe, à raison de la généralité de ses termes, doit recevoir son application aussi bien à l'égard des ouvrières exécutant des articles à la pièce, qu'à l'égard de celles qui exécutent des travaux en série.

Attendu que du rapprochement de ces divers textes, il résulte que si les décisions des Comités d'expertises fixant la durée de confection ne peuvent pas être invoquées pour les travaux à la pièce, les décisions des Comités de salaires, fixant les rétributions minima à l'heure ou à la journée leur sont, au contraire, applicables.

Que, pour ce genre de travaux, le minimum de salaire résultera du prix minimum du salaire à l'heure fixé par le Comité des salaires, multiplié par le nombre d'heures nécessaires à l'exécution de l'article, ce temps devant être déterminé soit par l'accord amiable du patron et de l'ouvrière, soit, s'il y a dissensiment, par jugement des Conseils de prud'hommes ou des Juges de Paix qui, pour chaque cas particulier, demeurent libres de solliciter ou non l'avis du Comité professionnel d'expertise.

Attendu qu'il suit de ce qui précède qu'en fixant un minimum de salaires pour les travaux à la mesure, le comité départemental de la Seine a fait une exacte application de la loi. (Décision de la Seine 27 avril 1917).

En ce qui concerne le pouvoir des comités d'expertise :

Attendu que si, pour la fixation du minimum de salaire quotidien des ouvrières à domicile, l'article 33 e § 1 exige la constatation, par les comités de salaires, des prix payés aux ouvrières en atelier, l'article 33 g n'impose pas une obligation analogue aux comités professionnels d'expertise chargés, aux termes du § 5 de dresser le tableau du temps nécessaire à l'exécution des travaux en série pour les divers articles et les diverses catégories d'ouvrières ;

Que le § 6 dispose seulement que le minimum de salaire applicable aux articles fabriqués en série résultera du taux minimum du salaire à l'heure fixé par les comités de salaires, multiplié par le nombre d'heures nécessaires à l'exécution du travail afférent à ces articles ;

Que la loi a ainsi entendu accorder aux comités professionnels d'expertise une certaine liberté d'appréciation ;

Que si l'heure du travail en atelier ne peut servir de base unique et nécessaire pour fixer l'horaire du travail à domicile lorsque, soit à raison de la division dans l'exécution, soit à raison du perfectionnement de l'outillage, les conditions de l'un et de l'autre sont profondément différentes, il peut, au contraire, être pris en considération, lorsque ces conditions sont sensiblement analogues. (Décision de l'Hérault 9 mars 1916).

Dans une décision rendue le 31 mai 1917, sur une protestation élevée contre les décisions des comités professionnels d'expertise de la Savoie (articles de lingerie et de vêtements pour l'armée), la commission centrale a encore rappelé que sa compétence est limitée aux termes précis des contestations portées devant elle ; — appelée dans l'espèce, à statuer uniquement sur la durée de confection de certains articles, elle n'avait pas à s'occuper des autres articles au sujet desquels la protestation n'avait pas été expressément maintenue. ⁽¹⁾

Dans des décisions postérieures, la commission centrale a confirmé sa jurisprudence sur les divers points de principes précédemment dégagés.

Elle a décidé à nouveau que sa compétence est limitée aux termes précis des contestations portées devant elle. (Décisions de la Haute-Savoie, 1^{er} février 1918 et des Bouches-du-Rhône, 15 avril 1918). ²

1. Bulletin du Ministère du Travail, juin-juillet 1917, page 299.

2. Bulletin du Ministère du Travail, août-septembre-octobre 1918, page 366.

Elle a décidé d'autre part que la décision d'un comité ne peut être appréciée que d'après les termes dans lesquels elle a été publiée au *Recueil des Actes Administratifs*. (Décision concernant la protestation relative au Gard, 15 juin 1917).

En ce qui concerne les salaires à établir, la commission a confirmé également sa manière de voir antérieure et précisé qu'il résulte du texte de l'article 33 e § 1^{er} qu'il y a lieu de déterminer « non un salaire unique pour toute l'industrie du vêtement, mais des salaires distincts correspondants aux diverses professions qui concourent à cette industrie. » (Décision du Gard, 15 juin 1917, Haute-Savoie, 11 février 1918). ⁽¹⁾

SECTION II.

Rôle de l'Inspecteur du Travail.

L'inspection du travail n'a point failli à sa mission. Elle a répondu aux espérances que le législateur avait mises en elle.

Non seulement, en effet, les inspecteurs ont verbalisé lorsque les formalités prescrites par la loi n'ont pas été observées par les entrepreneurs, non seulement, ils se sont livrés aux investigations rentrant dans leur mission, mais ils ont rappelé, officieusement, le cas échéant, les employeurs au respect des tarifs minima.

En ce qui concerne les prescriptions de forme, la loi punit des peines prévues à l'article 99 a toutes mentions inexactes portées sur les bulletins, souches, carnets et registres.

La loi a assuré l'application des articles 33 a, 33 b et 33 c par les inspecteurs du travail.

Les formalités prévues par ces articles ont pour but de

1. Bulletin du ministère du Travail, août-septembre-octobre 1918, page 369.

faciliter la comparaison entre le tarif minimum établi et le tarif payé par l'entrepreneur. Les inspecteurs du travail sont chargés d'en assurer l'exécution.

En 1916, à la connaissance du service, 5.476 fabricants, commissionnaires ou intermédiaires étaient soumis à la loi du 10 juillet 1915; 1.170 avaient adopté le bulletin à souches et 2. 532 le carnet ; sur les 1.774 autres, le service ne possédait pas d'indications à cet égard ¹.

En 1917, 6.445 fabricants, commissionnaires ou intermédiaires étaient soumis à la loi. Le bulletin à souches avait été adopté par 1.442 et le carnet par 3.419 ².

Mais les inspecteurs du travail ne pouvaient excéder la mission qui leur avait été confiée par le législateur. Ils n'ont pu vérifier officiellement si les entrepreneurs respectaient les minima ; il leur a été seulement possible en ce domaine d'agir par la voie de la persuasion et le rappel de sanctions civiles éventuelles.

Cette lacune de la loi motive une sérieuse critique. N'est-il pas en effet illogique d'accorder aux inspecteurs du travail pouvoir de verbaliser contre la violation des prescriptions de forme, et de les désarmer devant la transgression des prescriptions essentielles et fondamentales.

Cette loi ne serait pas de son temps si elle n'était imparfaite. Trouvera-t-on une excuse dans ces paroles du rapporteur : « Peut-être, disait M. Durafour ³, regrettera-t-on que, sur certains points, l'œuvre ainsi élaborée demeure imparfaite et incomplète, que, par exemple, le jeu des pénalités ne frappe pas seulement le manquement aux règles de formalités ou les infractions secondaires, mais en outre la violation de la loi par

1. Bulletin du Ministère du Travail juin-juillet 1917. p. 240.

2. — — — octobre 1918. p. 373.

3. Rapport page 12.

la fixation ou le paiement d'un salaire inférieur au minimum. Ce sera, nous le souhaitons, l'œuvre de demain ».

Et après avoir pris acte de ces paroles pleines.... de promesses, nous dirons avec M. Jay : « Puisse ce vœu se réaliser, quand ce ne serait que pour garantir la protection de ceux qui respecteront la loi contre ceux qui ne la respecteraient pas ¹.

La loi sera indiscutablement amendée le jour où une sanction pénale assurera l'observation de ses prescriptions essentielles relatives aux taux minimum obligatoire du salaire.

SECTION III

Les actions civiles

Le rôle des syndicats et des associations

Il importe de rappeler que les actions civiles en paiement des salaires minima sont intentées par les syndicats et les associations autorisées en leur nom propre et sont distinctes de l'action individuelle appartenant aux ouvrières lésées.

En application de l'article 33 k, le ministre du travail a autorisé les trois associations suivantes :

1°/ L'association dite " Office français du travail à domicile " (Décret du 24 novembre 1915.)

2°/ Ligue sociale d'acheteurs de France (Décret du 9 mai 1916.)

3°/ La Fédération d'organismes du travail pour améliorer les conditions du travail féminin. (Décret du 15 avril 1917).

L'office français du travail à domicile, déclarant agir au nom de 15 ouvrières travaillant pour le compte de la maison Bailly et C^{ie} obtint, le 23 novembre 1917, un jugement du Conseil de prud'hommes de la Seine :

1. Jay. op cit. p. 29.

1°/ ordonnant le paiement aux ouvrières ayant travaillé directement ou par intermédiaire entre le 8 et le 23 juillet 1917 pour le compte de Bailly et C^{ie} de la différence entre le salaire qui leur a été versé et le salaire basé sur le tarif légal.

2°/ condamnant solidairement Bailly et C^{ie} et la dame Nothelet à payer cette différence aux 15 ouvrières nommément désignées et de plus 10 francs de dommages-intérêts à chacune d'elles.

3°/ condamnant Bailly et C^{ie} et la dame Nothelet solidairement à payer à l'Office français du travail à domicile une somme de 20 francs à titre de dommages-intérêts.

4°/ ordonnant que la différence dont s'agit serait payée non seulement aux 15 ouvrières désignées dans les citations, mais à toutes celles ayant fait des bretelles, dans la période indiquée, et a commis l'un de ses membres pour procéder à une enquête et à une expertise à l'effet de relever les noms et adresses des ouvrières se trouvant dans ce cas et restées inconnues de l'Office français.

5°/ enfin ordonnant l'affichage du jugement à la porte du prétoire.

MM. Bailly et C^{ie} ayant porté appel, le tribunal civil de la Seine, par un jugement en date du 15 avril 1918, a réformé le jugement du conseil de prud'hommes de la Seine. Il s'est borné à fixer le prix minimum de façon d'une douzaine de bretelles et a décidé que ce prix serait applicable aux ouvrières ayant travaillé pour la maison Bailly pendant la période considérée. Il condamnait en outre la maison à payer des dommages-intérêts à l'Office du travail à domicile.¹

A la demande du secrétaire du syndicat général de la chemiserie, le conseil de prud'hommes de la Seine pour les tissus a déclaré, le 8 juin 1917, à l'occasion d'une contestation

1. Cf. jugement Bulletin ministère Travail mars, avril, mai 1918, p. 231.

concernant un prix de façon que le contrat intervenu entre une entreprise et son client ne pouvait faire échec à l'application des dispositions protectrices prévues par la loi du 10 juillet 1915. ¹

Sans qu'il soit besoin de citer d'autres cas d'espèces, on peut affirmer que les syndicats et associations ont compris et rempli le mandat public que la loi leur a conféré dans le but d'assurer à l'ouvrière une plus juste rémunération de son travail.

Isolée, livrée à ses propres moyens, abandonnée à sa seule initiative, l'ouvrière ne peut que difficilement agir.

Parfois cependant, une ouvrière a usé du droit que lui confèrent les articles 33 i § 2 et 33 j § 2.

A l'occasion d'une action civile intentée par une ouvrière contre un entrepreneur, la Cour de Cassation a rendu le 22 mai 1917, un arrêt concernant le délai prévu par le § 2 de l'article 33 j et s'appliquant à l'action intentée par l'ouvrière pour obtenir à son profit l'application d'un tarif d'espèce établi par un précédent jugement.

« Attendu, dit la cour suprême, ² que les réclamations des ouvrières... etc..., ne sont recevables qu'autant qu'elles sont produites quinze jours après le paiement de salaires ; mais que, par dérogation à cette règle générale, et, suivant l'article 33 j § 2, le délai ainsi fixé ne concerne pas l'action intentée par l'ouvrière, pour obtenir à son profit, l'application d'un tarif d'espèce établi par un précédent jugement et publié par affichage, à la porte du prétoire ; que cette exception est limitative et ne peut être appliquée qu'autant que la demande a eu pour fondement un tarif d'espèce établi et publié comme il vient d'être dit. »

1. Bulletin ministère Travail octobre, novembre, décembre 1917, p. 554.

2. Cour de cassation, Ch. Civ. 22 mai 1917, cf. Bulletin Ministère Travail, N° juin-juillet 1917, p. 314.

Le jugement attaqué déclarait que l'ouvrière demanderesse avait voulu se faire allouer les avantages du tarif d'espèce.

« Mais, ajoute la Cour de cassation, en admettant qu'au cours du débat oral, la dame Probin (demanderesse) ait modifié les conclusions par elle prises antérieurement, tant devant les conseils de prud'hommes que devant la juridiction du second degré, cette modification était inopérante ; en effet, la nature de l'action avait été irrévocablement déterminée par l'acte introductif d'instance et par les débats devant les premiers juges, et la dame Probin ne pouvait pas être admise à le transformer en appel, afin de se soustraire à une déchéance définitivement acquise. Il importerait peu que les appelants aient accepté le débat à ce nouveau point de vue, les dispositions de l'article 33 j étant d'ordre public. »

Nous devons ajouter qu'à l'occasion des actions civiles en paiement de salaires, la cour de cassation a admis que les juges du fond ont un pouvoir souverain pour apprécier s'il s'agit d'une ouvrière à domicile seule qualifiée pour se prévaloir de la loi ; elle a déclaré d'autre part que les juges du fond ont le devoir d'examiner, sous le contrôle de la Cour de cassation, si le taux du salaire minimum est devenu légalement obligatoire dans les termes de l'article 33 h § 2 du titre 3 livre I du code du travail, en recherchant d'abord la date à laquelle le tarif a reçu la publicité prescrite par l'article précité et les articles 1 et 2 du décret du 25 septembre 1915, et ensuite s'il a été ou non l'objet d'une des protestations autorisées par l'article 33 h § 2 et, en cas d'affirmative, s'il a été statué par la commission centrale ¹.

1. Bulletin Ministériel Travail Octobre-Novembre-Décembre 1917, p. 555.



CONCLUSION

La loi de 1915 a été, dans le domaine du salaire minimum obligatoire, une expérience limitée, dont il convient d'apprécier les résultats et la portée.

Il est certain que la fixation d'un salaire minimum est le remède le plus efficace contre le sweating-system. Mais tout établissement légal d'un salaire minimum est une œuvre vaine ; seuls, ceux qui connaissent et tiennent compte à la fois des besoins des travailleurs et des nécessités de la production nationale, peuvent mener à bien cette tâche. C'est ce que le législateur français a compris après les législateurs australasien et britannique en confiant à certains organismes le soin de la détermination du salaire minimum.

Le législateur doit être également approuvé pour la procédure qu'il a organisée en vue de déterminer ce salaire dont la fixation présentait une réelle difficulté.

Avec le minimum fixé au temps, les patrons ont la tentation d'augmenter la tâche quotidienne de l'ouvrier, et ainsi se trouvent exclus les ouvriers lents et maladroits.

Avec le minimum fixé aux pièces, il est extrêmement difficile de fixer un juste salaire pour chaque tâche différente.

Enfin, les patrons ayant le choix entre le salaire au temps, payé aux ouvriers d'usine, et le salaire à la tâche, payé aux

ouvriers à domicile, l'introduction du minimum de salaire risquait de causer certaines perturbations dans l'industrie, car, très humainement, le patron ne songera qu'à utiliser le genre de travail qui est le plus favorable à ses intérêts.

La loi de 1915 a adopté un système judicieux d'après lequel le salaire aux pièces est établi par comparaison avec un salaire au temps. Une première opération détermine le salaire minimum au temps. Puis on calcule le temps exigé en moyenne pour la confection d'une pièce afin d'obtenir le salaire minimum exigé pour cette pièce.

Nous avons vu que les organismes chargés de ces opérations ont heureusement fonctionné et que la commission centrale, ayant pour mission de statuer en dernier ressort sur les pourvois formés contre les décisions de ces organismes, s'est bien acquittée de son rôle.

Ce n'est pas à dire que l'œuvre de 1915 doive échapper à la critique. Elle n'est point parfaite, mais elle est perfectible.

Nous avons insisté, en ce qui concerne les sanctions, sur l'illogisme d'un système qui frappe de pénalités l'inobservation des prescriptions de forme et non la transgression des dispositions essentielles de la loi. En ne permettant pas aux inspecteurs du travail d'intervenir, directement ou officiellement, pour faire respecter le minimum de salaire, le législateur s'est montré d'une excessive timidité.

Les syndicats et les associations autorisées, auxquels a été confié le pouvoir, sans avoir à justifier d'aucun préjudice, d'exercer l'action civile en cas d'inobservation du salaire minimum régulièrement établi, n'ont pas été inactifs.

Quant aux actions civiles des ouvrières elles-mêmes, elles ont été très rares. Il n'est pas permis de s'en étonner. Les ouvrières ont intérêt à sortir de leur isolement, à se syndiquer ou à s'affilier à un syndicat déjà existant. Nous n'irons pourtant

pas jusqu'à souhaiter le syndicat obligatoire, même sous la réserve qu'il se cantonnera strictement dans un rôle de défense professionnelle.

En résumé, l'expérience de 1915 a réussi puisqu'on constate un relèvement des salaires des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement.

Malgré ses erreurs, ses lacunes, l'œuvre a produit des résultats appréciables à une époque où le coût de la vie ne cesse de monter dans un pays dont les côtes ne sont point battues par la vague de baisse.

Mais puisque l'expérience très prudemment limitée a libéré une foule de pauvres femmes d'une servitude insupportable, pourquoi ne la généraliserait-on pas ?

En ce qui concerne le champ d'application de la loi, la cour de cassation a rendu, le 12 juin 1918, un arrêt rejetant un pourvoi formé contre un jugement relaxant un fabricant du chef de dix contraventions relatives à des ouvrières fabricant la dentelle d'ameublements. La cour a motivé sa décision en ces termes :

« Attendu que cette loi a eu pour objet d'assurer un minimum de salaire aux seules ouvrières employées à domicile et travaillant pour l'industrie du vêtement; qu'il résulte des documents législatifs qui s'y réfèrent que son application, volontairement restreinte et limitée, ne saurait s'étendre en dehors des cas prévus par l'article 33 m, à des ouvrières appartenant à d'autres industries ». ¹

En vue d'éviter les incertitudes qui pourraient résulter de cette jurisprudence, le Conseil supérieur du travail a été saisi, conformément aux dispositions du § 2 de l'article 33 m du Livre I du code du travail, d'un projet de décret ayant pour but

1. Bulletin du ministère du travail août-septembre-octobre 1918, p. 364.

de rendre applicables les dispositions de la loi du 10 juillet 1915 aux ouvrières à domicile exécutant les travaux énumérés à l'article 33, alors même que ces travaux ne concerneraient pas des objets destinées « au vêtement ».

Ainsi se présente cette loi nouvelle dont les conséquences peuvent être favorables ou désastreuses selon la manière dont elle sera comprise et appliquée tant par les inspecteurs du travail que par les conseils de prud'hommes et les juges de paix. Si elle n'est pas une cause de vexations de la part de l'inspection du travail, si les taux de salaires minima sont raisonnables, si les conseils de prud'hommes ne la considèrent point comme une arme de combat contre le patronat, elle contribuera à généraliser le travail à domicile dont, au point de vue national, les avantages sont indéniables. Mais, s'il en est autrement, elle paralysera les timides essais tentés jusqu'ici, et nous perdrons un moyen de production considérable, une source de richesse très appréciable dont le pays a un pressant besoin.

L'union sacrée s'impose non seulement dans la vie politique mais dans la vie sociale. C'est par l'abdication de l'égoïsme personnel, c'est par l'abandon des luttes stériles que la marche vers le mieux-être individuel sera possible. Et n'en déplaise à certains « bourreurs de crâne », nous pensons que le but à atteindre est la collaboration loyale, confiante de l'employeur et de l'ouvrier, dont les rapports sont dominés par l'inéluctable solidarité du capital et du travail.

Enregistrons donc la loi de 1915 comme une promesse, en voyant, en elle, la réalisation partielle de ces éloquents paroles : « Travaillons, chacun à notre place, à introduire chaque jour dans la loi écrite, comme dans ses applications quotidiennes, plus de justice, d'humanité et de bonté. » ¹

¹ Message aux Chambres du Président Millerand, J. O., 25 sept. 1920, p. 3147.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
------------------------	---

CHAPITRE PREMIER

Origines et caractères de la loi du 10 juillet 1915

Origines et caractères de la loi du 10 juillet 1915	9
SECTION I. — Origines lointaines	10
a) Le sweating-system.	10
b) Les législations étrangères.	15
SECTION II. — Origines immédiates	18
SECTION III. — Caractères de la loi	20

CHAPITRE II

Economie de la loi

SECTION I. — Domaine d'application de la loi de 1915. . .	24
a) Personnes protégées	24
b) Industries visées	26
SECTION II. — Détermination du salaire minimum.	27
§ 1 ^{er} Organismes chargés de la détermination du salaire minimum.	27
a) Les conseils du travail	28
b) Les comités de salaire	28

<i>c)</i> Le comité professionnel d'expertise . . .	30
<i>d)</i> Commission centrale	31
§ 2 ^e Procédure de la détermination du salaire minimum.	32
<i>a)</i> Fixation du salaire minimum au temps .	33
<i>b)</i> Fixation du salaire minimum à la pièce .	35
<i>c)</i> A quelles conditions le salaire minimum est-il obligatoire.	37
SECTION III.— Formalités imposées aux entrepreneurs. . .	39
SECTION IV.— Contrôle. Sanctions. Actions.	42
<i>a)</i> Sanctions pénales et inspection du travail.	43
<i>b)</i> Actions civiles	46

CHAPITRE III

Application de la loi et réformes désirables

Application de la loi et réformes désirables .	53
SECTION I.— Rôle des organismes de détermination du salaire	54
SECTION II.— Rôle de l'inspecteur du Travail	62
SECTION III.— Les actions civiles. Le rôle des syndicats et des associations.	64
CONCLUSION	69





SAINT-LO - MIRIMERIE R. JACQUELINE



